



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2024-31
3 août 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-31 du 3 août 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2024-31.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-31 du 3 août 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 44 Chimie-industries : accord du 4 juillet 2024 relatif à la structuration des salaires minima	5
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : avenant du 8 juillet 2024 à l'accord du 25 mars 2021 relatif à la prévoyance	14
IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 1 du 8 juillet 2024 à l'avenant n° 165 du 23 avril 2024 portant définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire	16
IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant du 1 ^{er} juillet 2024 relatif à la prévoyance.....	18
IDCC 1480 Journalistes : avenant n° 3 du 9 juillet 2024 à l'accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse	20
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : accord du 26 juin 2024 relatif aux salaires minimaux (Annexe III)	24
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant n° 2 du 3 juin 2024 à l'accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	29
IDCC 1555 Pharmaceutique-produits-fabrication : avenant n° 1 du 19 juin 2024 à l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications	34
IDCC 1589 Mareyeurs-expéditeurs : accord du 24 janvier 2024 portant amélioration et création de garanties relatives aux accessoires de rémunération.....	37
IDCC 1589 Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 3 du 3 avril 2024 relatif à la modification de l'article 6.1 « Indemnisation complémentaire des absences ».....	40
IDCC 1607 Jeux-jouets-industries : avenant n° 94 du 25 juin 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires de la prévoyance sociale complémentaire	44
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 13 juin 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations.....	47
IDCC 1880 Ameublement-négoce : avenant n° 1 du 13 juin 2024 à l'accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale.....	50
IDCC 2150 HLM-sociétés anonymes-fondations-personnells : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2024-25 du 22 juin 2024 à l'accord du 1 ^{er} février 2024 relatif aux listes des métiers et activités exposés à des risques ergonomiques.....	55

IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : avenant du 27 juin 2024 relatif au régime de retraite et de prévoyance (titre V de la convention).....	56
IDCC 2332 Architecture-entreprises : avenant du 19 juin 2024 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la prévoyance.....	59
IDCC 3109 Industries alimentaires-5 branches : accord du 4 juillet 2024 relatif à l'intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.....	61
IDCC 3109 Industries alimentaires-5 branches : avenant n° 24 du 13 juin 2024 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	63
IDCC 3248 Métallurgie (Bas-Rhin) : accord du 21 juin 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juin 2024.....	75
IDCC 3248 Métallurgie (Maine-et-Loire) : accord du 8 juillet 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} septembre 2024	78
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction : avenant n° 1 du 13 juin 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire collective.....	80

Accord(s) professionnel(s)

Télédiffusion : accord du 11 juillet 2024 à l'accord du 22 décembre 2006 relatif aux salariés employés sous CDDU (annexes 1 à 3).....	87
Industries électriques et gazières : accord du 11 juillet 2024 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2028.....	101

Accord du 4 juillet 2024
relatif à la structuration des salaires minima

NOR : ASET2450652M

IDCC : 44

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

France chimie ;

FIPEC ;

FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

Après l'échec des dernières négociations sur les salaires minima, les parties signataires se sont rencontrées dans le cadre d'une commission mixte paritaire. Elles ont partagé la nécessité de revaloriser les salaires minima, sur l'ensemble de la grille.

Les parties signataires ont également pointé la nécessité de faire évoluer la structure des salaires minima pour mettre un terme à une valeur du point applicable à l'ensemble des coefficients et supprimer le complément de salaire, tel qu'issu de l'accord du 19 avril 2006.

Les parties signataires se sont accordées sur une nouvelle structure des salaires minima qui permet de revaloriser les plus bas salaires et de supprimer le complément de salaire pour la détermination des salaires minima. Cette nouvelle structure salariale est également l'occasion d'adopter une grille unique de rémunération sur la base de 151,67 heures mensuelles, qui se substitue à la référence conventionnelle de 165,23 heures.

L'objectif des parties signataires est de faire évoluer les modalités de détermination des salaires minima. Le présent accord ne fait pas obstacle au maintien des dispositions plus favorables en entreprise (accords, usages, engagements unilatéraux...) pour le calcul des primes conventionnelles.

Dans le même temps, dès le début de la négociation, et conformément à l'article 3 de l'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur en entreprise, les parties ont acté la nécessité de revoir le système de classification de la branche, qui n'a pas évolué depuis 1978.

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er} | Définitions

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de faire évoluer la structuration des salaires minima de branche dans la convention collective des industries chimiques (CCNIC).

Dans le cadre du présent accord, on entend par :

- « Avenant I », l'avenant du 11 février 1971 applicable aux ouvriers, employés et techniciens relevant des groupes I, II et III, tels que définis à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications ;
- « Avenant II », l'avenant du 14 mars 1955 applicable aux agents de maîtrise et techniciens relevant du groupe IV, tel que défini à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications ;
- « Avenant III », l'avenant du 16 juin 1955 applicable aux ingénieurs et cadres relevant du groupe V, tel que défini à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications.

Article 2 | Détermination des salaires minima

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salaires minima de branche sont déterminés pour une durée du travail de 35 heures par semaine, soit une moyenne mensuelle de 151,67 heures selon la formule suivante :

$$[(\text{salaire de référence}) + ([\text{coefficient K}-100] * \text{valeur de référence})] * (\text{coefficient de calcul})$$

Coefficient K désigne ici le coefficient hiérarchique du salarié.

Le salaire de référence est fixé à 1 798 €.

La valeur de référence est fixée à 8,60 €.

Le salaire de référence et la valeur de référence sont portés chaque année à la négociation sur les salaires minima de branche.

Les coefficients de calcul sont définis dans la grille ci-après.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la grille des minima de branche, pour une durée moyenne mensuelle de travail de 151,67 heures, issus de la formule ci-dessus est la suivante :

(Voir page suivante.)

Coefficient hiérarchique du salarié	Coefficient de calcul pour la détermination des minima de branche	Salaire minimum brut pour 151,67 heures
130	0,888	1 825,73 €
140	0,862	1 846,40 €
150	0,840	1 871,52 €
160	0,816	1 888,22 €
175	0,790	1 929,97 €
190	0,764	1 965,01 €
205	0,738	1 993,34 €
225	0,698	2 005,35 €
235	0,701	2 074,26 €
250	0,707	2 183,22 €
275	0,718	2 371,55 €
300	0,735	2 585,73 €
325	0,750	2 799,75 €
360	0,768	3 098,11 €
350	0,763	3 012,32 €
400	0,786	3 441,11 €
460	0,808	3 954,35 €
480	0,815	4 128,79 €
510	0,823	4 381,65 €
550	0,834	4 727,11 €
660	0,857	5 668,20 €
770	0,875	6 615,00 €
880	0,888	7 553,33 €

Article 3 | Garantie d'évolution du barème des salaires minima

Les parties signataires souhaitent maintenir une cohérence entre les différents niveaux de rémunérations minimales et éviter l'écrasement de la courbe des rémunérations. À cette fin, il est prévu la garantie ci-après.

Le salaire de référence et la valeur de référence sont portés chaque année à la négociation sur les salaires minima de branche (cf article 2 *supra*).

Dans le cadre de cette négociation, le pourcentage d'évolution de la valeur de référence sera au moins égal à 45 % du pourcentage d'évolution du salaire de référence.

Article 4 | Détermination des primes conventionnelles

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point (VP) fixée au présent article sert de base de calcul aux seules primes conventionnelles (prime d'ancienneté, prime de nuit, prime de dimanche, prime de jour férié, indemnité de panier de nuit) pour l'ensemble des salariés de la branche.

La valeur du point « base 35 heures » pour le calcul des primes conventionnelles est fixée à 8,51 €. À la date du 1^{er} octobre 2024, la valeur du point « base 35 heures » sera portée à 8,65 €.

La valeur du point « base 35 heures » est négociée chaque année lors des négociations sur les salaires minima de branche.

Pour les entreprises poursuivant en pratique l'application d'une valeur du point « base 38 heures » pour la détermination des primes conventionnelles, cette valeur du point est déterminée selon la formule 38/35^e à partir de la valeur du point « base 35 heures ».

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point « base 38 heures » est égale à 9,24 €. À la date du 1^{er} octobre 2024, la valeur du point « base 38 heures » sera portée à 9,39 €.

Les parties signataires souhaitent garantir une évolution du montant des primes en lien avec l'évolution des minima de branche. À cette fin, il est prévu la garantie ci-après.

La valeur du point est portée chaque année à la négociation sur les salaires minima de branche (cf article 2 *supra*).

Dans le cadre de cette négociation, le pourcentage d'évolution de la valeur du point « base 35 heures » sera au moins égal au pourcentage d'évolution de la valeur de référence.

Article 5 | Discussions paritaires sur le système de classification de la branche

Conformément à l'article 3 de l'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur en entreprise, les parties signataires reconnaissent la nécessité de revoir le système de classification et s'engagent à ouvrir en 2024 des discussions en ce sens à travers la conclusion d'un accord de méthode et la mise en place de groupes de travail paritaires (GTP) qui en découleront.

Article 6 | Substitution des dispositions du présent accord à toutes les dispositions de la convention collective et des accords de branche ayant le même objet

À compter de sa date d'entrée en vigueur, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de la convention collective et des accords de branche précédemment conclus qui ont le même objet.

Se trouvent nulles et non avenues les dispositions suivantes :

- les dispositions de l'accord du 19 avril 2006 relatif aux salaires minima prévoyant notamment un complément de salaire au bénéfice des salariés de l'avenant I ;
- les dispositions des précédents accords sur les salaires en ce qu'ils retiennent la formule valeur du point x coefficient (VP*K) ou la formule $(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$ pour déterminer le barème des minima de branche ;
- l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté visée à l'article 10.2 de l'avenant I et à l'article 16.2 de l'avenant II.

Les dispositions des articles 10.2 et 10.3 de l'avenant I et de l'article 16.2 de l'avenant II sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La prime d'ancienneté est calculée sur la base valeur du point (telle que définie à l'article 4 du présent accord) x coefficient, proportionnellement à l'horaire de travail, augmentée le cas échéant des majorations pour heures supplémentaires, des majorations de points prévus à l'annexe "Classifications" pour certains emplois, ainsi que pour l'utilisation courante de langues étrangères, de mesures ou monnaies non décimales.

Les taux de la prime sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 9 % après 9 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 12 % après 12 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 15 % après 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise.

Le montant de la prime ainsi calculée s’ajoute aux appointements réels. »

Les autres dispositions des articles 10 de l’avenant I et 16 de l’avenant II sont inchangées.

Le présent accord ne fait pas obstacle au maintien des dispositions plus favorables en entreprise (accords, usages, engagements unilatéraux...) pour le calcul de la prime d’ancienneté ;

- les dispositions de l’article 22.3 des clauses communes résultant en dernier lieu de l’accord du 11 octobre 1989 sur l’aménagement du temps de travail dans les industries chimiques :

« La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Elle a été fixée sur la base d’une durée de travail hebdomadaire de 38 heures, soit par mois 165,23 heures.

Le salaire minimum mensuel correspondant pour cet horaire à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique. »

- les dispositions de l’article 8 de l’accord du 22 mai 1979 « concernant l’articulation des dispositions de l’accord du 10 août 1978 avec d’autres dispositions de la convention collective faisant référence aux anciennes classifications » modifiant l’article 22.3 des clauses communes :

« La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Elle a été fixée sur la base d’une durée du travail hebdomadaire de 40 heures, soit par mois 173,93 heures, arrondies à 174 heures.

Le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique. »

- les dispositions de l’article 4 de l’accord du 10 août 1978 portant révision des classifications :

« La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique elle a été fixée sur la base d’une durée du travail hebdomadaire de 40 heures, soit par mois 173,93 heures, arrondies à 174 heures.

Le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique. »

Sont supprimées les dispositions suivantes :

- l’article 2 « Horaire de travail dans la profession » de l’accord du 11 octobre 1989 sur l’aménagement du temps de travail dans les industries chimiques :

« Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques, l’horaire normal affiché apprécié le cas échéant dans le cadre des dispositions prévues au titre II du présent accord est fixé :

- 38 heures par semaine à l’exception des services en semi-continu et en continu ;
- 37 h 45 par semaine dans les services en semi-continu ;
- 37 h 30 par semaine dans les services en continu, sans que la durée annuelle de travail effectif des salariés occupés de façon permanente dans ces services puisse dépasser en moyenne 35 heures par semaine dans l’année.

Dans les services en semi-continu et en continu, l’horaire normal affiché est apprécié notamment en tenant compte des aménagements du cycle ou des rotations par équipe, de l’octroi de journées particulières de repos, etc.

L’horaire normal affiché est appliqué en tenant compte des dispositions conventionnelles relatives à l’amélioration des conditions de travail.

Il fait l'objet d'un examen dans les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions légales relatives à la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail. »

La suppression de l'horaire normal affiché n'a aucun effet sur les droits des salariés affectés à des services continus ou semi-continus.

Plusieurs dispositions de l'article 22 des clauses communes sont également supprimées :

– les dispositions de l'article 22.6, rappelées ci-après, sont supprimées :

« Chaque salarié travaillant effectivement sur la base d'un horaire hebdomadaire de 40 heures, présentant une aptitude suffisante et accomplissant le travail qui peut normalement être demandé pour l'emploi pour lequel il est classé, a la garantie du salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient et, le cas échéant, aux points supplémentaires prévu par la présente convention.

Cette garantie est accordée au prorata du temps de travail aux salariés travaillant effectivement moins de 40 heures.

Cependant, les salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans des conditions d'infériorité notoire sur les salariés de même coefficient peuvent percevoir un salaire inférieur au salaire minimum mensuel correspondant à leur coefficient au prorata, le cas échéant, de l'horaire sur la base duquel ils travaillent, à la condition que l'abattement n'excède pas 10 % du salaire minimum correspondant à ce coefficient et que le nombre des salariés déficients n'excède pas 10 % de l'effectif du personnel classé à ce coefficient. »

– les dispositions du second alinéa de l'article 22.9, rappelées ci-après, sont supprimées, ainsi que le début de phrase du premier alinéa (« sous réserve des dispositions ci-dessous ») qui s'y rapporte :

« Afin de faciliter aux entreprises intéressées, lors de la mise en vigueur de la présente convention, l'application des dispositions du § 8 ci-dessus prévoyant que les primes générales de productivité ou d'intéressement aux bénéfices seront exclues du salaire minimum, les formules de ces primes pourront être révisées en conséquence. »

Le texte est reproduit dans sa version consolidée en annexe 2.

Aux articles 2 de l'avenant I et 2 de l'avenant II, la mention « base 40 heures » est supprimée.

À l'article 18 de l'avenant III, la mention « pour une durée hebdomadaire de travail de quarante heures » est supprimée.

La garantie visée à l'article IIA2 du document 3 annexé à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications reproduite en annexe 1 s'entend de la garantie du salaire minimum mensuel du coefficient de l'emploi correspondant à son diplôme.

Les dispositions du présent accord sont sans effet sur les autres clauses de la convention collective et des accords de branche sans rapport avec la détermination des salaires minima, telles que les garanties de diplômes et les automatismes issus de l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications, ou la détermination des primes conventionnelles.

Dispositions finales

Article 7 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

Article 9 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2024.

Article 10 | Bilan du présent accord

Les parties conviennent de dresser un bilan du présent accord un an après sa date d'entrée en vigueur.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de la santé et des solidarités à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 4 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Extrait de l'accord du 10 août 1978 sur la révision des classifications et le relèvement des salaires minima

« A. Garanties à l'embauche

1. Tout salarié titulaire de l'un des diplômes suivants et embauché pour occuper une fonction ou un emploi correspondant à ce diplôme aura la garantie des coefficients suivants :

- CAP – BEP : à l'embauche 150 et trois mois après 160 ;
- BTn : à l'embauche 175 et un an après 190 ;
- BTS – DUT : à l'embauche 225 et 2 ans après 250.

2. Tout salarié titulaire de l'un des diplômes visés au paragraphe précédent embauché pour occuper une fonction ou un emploi ne correspondant pas à son diplôme mais situé dans la même filière professionnelle, aura la garantie d'un nombre de points supplémentaires égal à la différence entre le coefficient de la fonction ou de l'emploi qu'il occupe effectivement et le coefficient d'embauche de la fonction et de l'emploi correspondant à son diplôme.

3. En ce qui concerne le salarié titulaire de l'un des diplômes visés ci-dessus et engagé pour occuper une fonction ou un emploi dans une filière professionnelle ne correspondant pas à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en œuvre ses connaissances.

4. Les garanties à l'embauche prévues aux trois paragraphes ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur de l'accord. »

Annexe 2

Article 22 des clauses communes

1. Le salaire est la contrepartie du travail et n'est dû que pour le travail effectivement fourni.
2. La classification comprend la définition du groupe et du coefficient ainsi que le coefficient.
7. Rémunération

La rémunération individuelle d'un salarié est constituée par l'ensemble des sommes gagnées pendant une période déterminée, y compris les primes, gratifications, indemnités, ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, etc., à la seule exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les avantages en nature tels que : logement, chauffage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, seront considérés comme partie de constitutive de la rémunération individuelle et leur évaluation fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.

La rémunération individuelle est déterminée par référence au salaire minimum mensuel correspondant au coefficient, compte tenu des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté de l'intéressé.

8. Les taux qui figurent dans les barèmes de salaires minima hiérarchiques mensuels s'entendent à l'exclusion de toutes primes et gratifications, ainsi que des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

9. Les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent le mieux adaptées aux conditions de travail de leur établissement.

10. L'application dans chaque entreprise des accords de salaires devra sauvegarder l'ordre des rémunérations existant au moment de l'accord, en fonction des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté des intéressés.

11. Dans le cas où il est fait référence au présent paragraphe, le temps indemnisé sera payé au taux du salaire de l'intéressé, y compris la prime d'ancienneté, à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une somme inférieure au salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient, proportionnellement au temps à indemniser.

Accord du 8 juillet 2024

à l'accord du 25 mars 2021
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2450718M

IDCC : 468

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin notamment de sécuriser les accords collectifs des entreprises ayant mis en place un régime de protection sociale complémentaire faisant référence à des catégories objectives de salariés sur la base du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (anciens articles 4, 4 *bis* et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947) pour leur permettre de continuer à prétendre à la conformité de leurs régimes au caractère collectif, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant afin de tirer les conséquences de la fusion des régimes Agirc et Arrco et d'actualiser en conséquence les dispositions conventionnelles.

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (Brochure 3120).

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Conformément au décret du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche qui le souhaitent disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres, au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Ainsi les entreprises peuvent étendre le bénéfice du régime de protection sociale des cadres aux salariés définis comme suit :

- salariés non-cadres dont les emplois sont classés aux niveaux 6 et 7 de la classification conventionnelle mise en place par l'accord du 22 octobre 2012.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise garantir des droits au niveau de la branche dont peuvent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 3 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 4 | Durée de l'accord. Dépôt

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2025, à la condition expresse de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 8 juillet 2024

à l'avenant n° 165 du 23 avril 2024

portant définition d'une catégorie objective de salariés
bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450665M

IDCC : 489

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} de l'avenant n° 165 conclu le 23 avril 2024 sont modifiées comme suit :

« Article 1^{er} | *Définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties de prévoyance complémentaire*

Catégorie objective des salariés "cadres"

Sont considérés comme faisant partie de la catégorie des "cadres" :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, à savoir :
 - les salariés relevant du statut conventionnel "cadres", classés en niveaux HC (hors classification), I échelon 1, I échelon 2, II échelon 1, II échelon 2, II échelon 3 et II échelon 4 de l'accord-cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013 ;
- les salariés relevant du statut conventionnel "agents de maîtrise" et assimilés à des cadres pour le régime de retraite et prévoyance complémentaire, classés

en niveaux III échelon 1 et III échelon 2 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013 ;

- les salariés relevant du statut conventionnel “agents de maîtrise” classés en niveaux III échelon 3, III échelon 4, IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 et les salariés relevant du statut conventionnel « employés » classés en niveau IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013, dans la mesure où l'entreprise aura choisi de les inclure dans la catégorie objective des salariés “cadres” en application du présent accord.

Catégorie objective des salariés “non-cadres”

Sont considérés comme faisant partie de la catégorie des “non-cadres” :

- les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, à savoir les salariés relevant des statuts conventionnels “ouvriers” et “employés”, classés en niveaux VI échelon 2, VI échelon 1, V échelon 3, V échelon 2, V échelon 1, IV échelon 4, IV échelon 3, IV échelon 2 et IV échelon 1 de l'accord-cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013 ;
- les salariés relevant du statut conventionnel “agents de maîtrise” classés en niveaux III échelon 3, III échelon 4, IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 et les salariés relevant du statut conventionnel « employés » classés en niveau IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord-cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013, dans la mesure où l'entreprise aura choisi de ne pas les inclure dans la catégorie objective des salariés “cadres” en application du présent accord. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord portant sur la définition des catégories objectives pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 8 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

Avenant du 1^{er} juillet 2024
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2450708M

IDCC : 500

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCDS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité par le présent avenant faire évoluer la clause de revalorisation des rentes prévoyance en cours de service attachée au régime de prévoyance de la branche.

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

L'article 10 « Revalorisation des prestations en cours de service » est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les nouvelles survenances :

« Les prestations incapacité de travail et rente d'invalidité sont revalorisées le 1^{er} juillet de chaque année selon l'indice de revalorisation de l'année N correspond à 90 % du taux de rendement comptable le plus bas de l'actif général prévoyance des organismes assureurs constaté au 31 décembre N-2 sous déduction du taux technique

constaté au 31 décembre N-2 et sous réserve que le résultat excédentaire du régime au titre de l'exercice N-2 constaté en N permette de financer ces revalorisations.

Les rentes d'éducation sont revalorisées chaque année pendant la vie du contrat selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Ces revalorisations cessent en cas de changement d'organisme assureur. Dans ce cas les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur avec cet organisme.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies par le présent avenant.

Les revalorisations des arrêts de survenances antérieures au 31 décembre 2024 pour les prestations incapacité de travail et invalidité s'appliquent toujours dans les conditions précédentes sur l'indice AGIRC-ARRCO et à la même date. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 3 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 4 | Durée de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 9 juillet 2024

à l'accord du 3 juillet 2019
relatif à la classification et aux salaires minima
des journalistes d'agences de presse

NOR : ASET2450705M

IDCC : 1480

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

SNJ ;

F3C CFDT ;

SGJ FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 3 juillet 2019, l'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives (ci-après dénommées « les partenaires sociaux ») dans le champ de la convention collective des journalistes, appliquée à la branche des agences de presse (IDCC 1480) (ci-après dénommée la « convention collective »), ont signé un accord (ci-après dénommé « l'accord ») révisant les classifications et les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des agences de presse, et définissant un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pige par une agence de presse.

L'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives se sont réunies les 29 mai et 4 juillet 2024 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail).

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima garantis des journalistes d'agences de presse, fixés par l'accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation des salaires mensuels bruts minima garantis des journalistes permanents

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser les salaires mensuels bruts minima garantis à compter du 1^{er} juillet 2024 comme suit :

- le salaire minimum des journalistes du groupe 1 est revalorisé de + 3,34 % ;
- le salaire minimum des journalistes du groupe 2 est revalorisé de + 3,00 % ;
- le salaire minimum des journalistes des groupes 3 et 4 est revalorisé de + 2,50 % ;
- le salaire minimum des journalistes des groupes 5 et 6 est revalorisé de + 2,00 % ;
- le salaire minimum des journalistes des groupes 7 et 8 est revalorisé de + 1,50 %.

Article 3 | Revalorisation des barèmes de piges brutes

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser le barème minimum de piges brutes des agences de presse écrite de 5,45 % pour atteindre un montant de 58 (cinquante-huit) euros bruts minimum pour le feuillet de 1 500 signes.

Les partenaires sociaux s'accordent également pour revaloriser de 3 % les barèmes minima de piges brutes des agences de presse photographiques, des agences de presse radio et des agences de presse audiovisuelles.

Article 4 | Durée

Le présent avenant s'applique :

- rétroactivement à partir du 1^{er} juillet 2024, pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire représentative de la branche des agences de presse ;
- à partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2019.

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Article 5 | Révision

L'ensemble des dispositions contractuelles régies par l'accord qui ne sont pas modifiées par le présent avenant restent inchangé, étant entendu que l'annexe 6 s'intitulant « Salaires mensuels bruts minima garantis pour les agences de presse audiovisuelles. Mesures transitoires à durée déterminée » est supprimée.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1

L'annexe 1 de l'avenant constitue la nouvelle annexe 4 de l'accord.

« Annexe 4 Salaires mensuels bruts minima garantis

Salaires mensuels bruts minima garantis pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine) :

Groupe de qualification	Salaire mensuel brut minima garanti
Groupe 1	1 890,00 €
Groupe 2	2 089,00 €
Groupe 3	2 281,65 €
Groupe 4	2 486,65 €
Groupe 5	2 730,54 €
Groupe 6	2 986,56 €
Groupe 7	3 226,69 €
Groupe 8	3 583,97 €

Annexe 2

L'annexe 2 de l'avenant constitue la nouvelle annexe 5 de l'accord.

« Annexe 5 Barème minimum de piges brutes

Agences de presse photographiques

Le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter photo, qui collabore avec une agence de presse photographique, peut être rémunéré à la demi-journée ou la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 72,10 euros bruts minimum la demi-journée ;
- 144,20 euros bruts minimum la journée.

Agences de presse écrite

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur-reporter, qui collabore avec une agence de presse écrite, peut être rémunéré au feuillet de 1 500 signes, en respectant le tarif minimum suivant :

- 58 euros bruts minimum le feuillet de 1 500 signes.

Agences de presse radio

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur/reporter/présentateur, qui collabore avec une agence de presse radio, peut être rémunéré à l'acte ou à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 46,35 euros bruts minimum la fourniture d'un son ;
- 51,50 euros bruts minimum la fourniture d'un papier ;
- 103,00 euros bruts minimum la journée de journaux radio, inférieure ou égale à 6 heures de travail. Ce montant est porté à 118,45 euros bruts minimum si la journée est supérieure à 6 heures de travail.

Les termes "son" et "papier" peuvent faire l'objet d'une définition notamment par accord d'entreprise.

Agences de presse audiovisuelle

■ Cas n° 1 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle ayant conclu avec un diffuseur audiovisuel soit un contrat de correspondance locale ou régionale, soit un contrat de fourniture d'éléments audiovisuels d'informations (EAI) relatifs à l'actualité intervenant dans une zone géographique déterminée, peut être rémunéré à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 103,00 euros bruts minimum la journée ;
- 118,45 euros bruts minimum la journée, si le JRI assure également le commentaire.

■ Cas n° 2 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle qui n'entre pas dans le cas n° 1, peut être rémunéré à la journée, en respectant le tarif minimum suivant :

- 133,90 euros bruts minimum la journée. »

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 26 juin 2024
relatif aux salaires minimaux (Annexe III)

NOR : ASET2450664M

IDCC : 1486

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC Media+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de déterminer les principes applicables et les salaires minimaux hiérarchiques pour les classes d'emplois définis au sein de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de mesurer et d'améliorer la performance des entreprises notamment en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Salaires minimaux hiérarchiques

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés en annexe au présent accord. Cette annexe est susceptible d'évoluer par accord de branche à la suite des négociations annuelles obligatoires.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une (1) fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard quinze (15) jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les éléments de salaire pris en compte dans le salaire minimum hiérarchique de la branche ainsi que les modalités de versement sont définis à l'article 7.1 de la convention collective.

Article 2 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

2.1. Égalité salariale et mesures permettant de l'atteindre

Les entreprises doivent garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les entreprises de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes non justifiées par des critères objectifs.

Dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre de leur politique de rémunération, les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés et celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'adopter les mesures permettant de l'atteindre (articles L. 2242-1 et L. 2242-17 du code du travail).

Par ailleurs, il est rappelé que toutes les entreprises doivent respecter les stipulations conventionnelles de branche en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2253-1, 9° du code du travail).

2.2. Augmentation au retour de congé maternité

Les partenaires sociaux rappellent que les salariées doivent, à leur retour de congé maternité, bénéficier :

- d'une part des augmentations générales décidées dans l'entreprise ;
- d'autre part de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée du congé maternité, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (art. L. 1225-26 du code du travail).

2.3. Plan d'action et index « Égalité professionnelle »

Toutes les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action unilatéral sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, ces entreprises doivent publier :

- la note globale de l'index « Égalité professionnelle » ;
- la note obtenue avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index.

Elles doivent également communiquer cette note avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index :

- d'une part à leur comité social et économique (CSE) ;
- d'autre part à l'inspection du travail (Dreets) sur le site www.egapro.travail.gouv.fr du ministère du travail.

Selon les résultats obtenus, l'entreprise doit :

- en cas d'index inférieur à 75 points : mettre en œuvre des mesures de correction qui lui permettront d'atteindre au moins 75 points dans un délai de trois (3) ans ;
- en cas d'index inférieur à 85 points : fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Les organisations professionnelles s'engagent à communiquer la moyenne des notes des entreprises de la branche obtenues dans le cadre de rapport de « situation comparée » présenté chaque année.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord annule et remplace tout accord de branche ayant pour objet de fixer des valeurs de salaires minimaux hiérarchiques précédemment conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Annexe III – Salaires minimaux de branche). Par conséquent, le glossaire du texte de base de la convention collective est modifié, la grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête est annexée à l'annexe IV « Enquêteurs », et les deux derniers paragraphes de l'article 7.1 de la convention collective sont supprimés.

Primauté de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises garantissent un salaire effectif au moins égal au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du Travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Les stipulations du présent accord relatives aux salaires minimaux de branche permettant une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif (art. L. 2261-23-1 du code du travail). Certaines stipulations découlant d'obligations légales concernent néanmoins les seules entreprises de cinquante (50) salariés et plus.

Fait à Paris, le 26 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires minimaux des « ETAM »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	240	1 815 €
1.2	250	1 845 €
2.1	275	1 875 €
2.2	310	1 905 €
2.3	355	2 045 €
3.1	400	2 185 €
3.2	450	2 340 €
3.3	500	2 490 €

À l'occasion du prochain cycle de négociation sur les salaires minimaux devant s'ouvrir en 2025, en application de l'article 7.1 de la convention collective, les organisations professionnelles s'engagent à présenter une proposition d'augmentation des salaires minimaux de la grille des ETAM de vingt (20) euros par mois.

Salaires minimaux des « Ingénieurs et cadres »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	95	2 135 €
1.2	100	2 240 €
2.1	105	2 315 €
2.1	115	2 530 €
2.2	130	2 850 €
2.3	150	3 275 €
3.1	170	3 650 €
3.2	210	4 495 €
3.3	270	5 755 €

À l'occasion du prochain cycle de négociation sur les salaires minimaux devant s'ouvrir en 2025, en application de l'article 7.1 de la convention collective, les organisations professionnelles s'engagent à présenter une proposition d'augmentation des salaires minimaux de la grille des ingénieurs et cadres (IC) de vingt (20) euros par mois.

Avenant n° 2 du 3 juin 2024

à l'accord du 25 novembre 2021
relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450702M

IDCC : 1516

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (dit « Pro-A ») conclu au sein de la convention collective nationale de la branche des organismes de formation du 10 juin 1988 et de mettre à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Mise à jour et révision des certifications éligibles à la Pro-A

Les dispositions de l'annexe de l'accord du 25 novembre 2021 reprenant la liste des certifications éligibles sont annulées et remplacées par les stipulations ci-dessous :

« La liste des certifications définie en annexe de l'accord du 25 novembre 2021 a évolué.

D'une part, les partenaires sociaux ont fait le constat que l'accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance, comprenant un nombre important de certifications, était peu mobilisé dans la branche. Ils ont donc décidé de réduire la liste des certifications éligibles à la Pro-A, étant précisé que les certifications référencées dans le présent avenant sont toujours associées à des métiers en forte mutation et en risque d'obsolescence des compétences.

D'autre part, certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Les certifications inactives sont ainsi retirées et remplacées, lorsque cela est le cas, par les certifications actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Enfin, et en tout état de cause, l'argumentaire ainsi que les informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion par alternance de l'annexe signée le 25 novembre 2021 restent inchangés.

La liste des certifications éligibles est mise à jour telle que suit :

(Voir page suivante.)

Certification	Niveau	Code RNCP
Titre Professionnel – Agent de reconditionnement numérique	Niveau 3	38718
Technicien support en numérique	Niveau 4	34396
Titre Professionnel – Technicien réseaux IP	Niveau 4	35295
Développeur intégrateur de solutions intranet / internet	Niveau 5	34999
Développeur web	Niveau 5	37805
Graphiste Multimédia	Niveau 5	35662
Infographiste	Niveau 5	34241
Technicien intégrateur Web	Niveau 5	34409
Webdesigner	Niveau 5	35542
Chargé d'accompagnement social et professionnel	Niveau 5	36625
Consultant formateur	Niveau 5	38049
Formateur d'adultes (DUFA)	Niveau 5	36202
Titre Professionnel – Formateur professionnel d'adultes	Niveau 5	37275
Gestionnaire en maintenance et support informatique	Niveau 5	34602
Technicien assistance à distance des systèmes d'information et de communication (Technicien Service Desk)	Niveau 5	35806
Titre Professionnel – Agent de reconditionnement numérique	Niveau 3	38718
Technicien support en numérique	Niveau 4	34396
Titre Professionnel – Technicien réseaux IP	Niveau 4	35295
Développeur intégrateur de solutions intranet / internet	Niveau 5	34999
Technicien informatique systèmes et réseaux	Niveau 5	35583
Chef de projet digital	Niveau 6	34167
Chef de projets digitaux	Niveau 6	35541
Chef de projets marketing et communication	Niveau 6	34580
Community manager	Niveau 6	34922
Coordinateur d'inclusion sociale, médico-sociale et professionnelle CISP	Niveau 6	37504
Concepteur Webdesigner	Niveau 6	34245
Designer de communication graphique et digitale	Niveau 6	34319

Certification	Niveau	Code RNCP
Designer en communication graphique éco-responsable	Niveau 6	34247
Designer Graphique et Digital	Niveau 6	35083
Graphiste concepteur	Niveau 6	34343
Graphiste multimédia	Niveau 6	35213
Licence Professionnelle – E-commerce et marketing numérique (fiche nationale)	Niveau 6	30060
Licence Professionnelle – Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	Niveau 6	29971
Réalisateur 3D	Niveau 6	35775
Responsable de projet webmarketing et communication digitale	Niveau 6	34413
Titre Professionnel – Concepteur designer UI	Niveau 6	35634
Conseiller en formation (DU)	Niveau 6	38118
Chargé de projets en développement des compétences	Niveau 6	36190
Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines	Niveau 6	36500
Licence Professionnelle – Gestion et accompagnement de projets pédagogiques (fiche nationale)	Niveau 6	30071
Licence Professionnelle – Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle (fiche nationale)	Niveau 6	30080
Licence Professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)	Niveau 6	29805
Licence Professionnelle – Métiers du conseil et de la formation des adultes (fiche nationale)	Niveau 6	35820
Responsable de dispositifs de formation	Niveau 6	38789
Responsable de projets de formation	Niveau 6	36210
Responsable d'ingénierie pédagogique	Niveau 6	36652
Responsable formation et développement des compétences	Niveau 6	36145
Licence – Informatique (fiche nationale)	Niveau 6	24514

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 3 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

Avenant n° 1 du 19 juin 2024

à l'accord du 17 janvier 2018
relatif aux classifications

NOR : ASET2450717M

IDCC : 1555

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

SPEITH CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications applicable dans la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4, 4 *bis* et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu « adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ».

À ce titre, tout en reprenant l'ancien périmètre (art.s 4 et 4 *bis*) des catégories de cadres et de non-cadres, il permet aux branches professionnelles, pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précités, dès lors que l'accord définissant cette catégorie est validé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Les parties signataires ont conclu le présent avenant afin de tirer les conséquences de la fusion des régimes Agirc et Arrco et d'actualiser en conséquence les dispositions de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 7 « Régime de retraite et de prévoyance »

L'article 7 « Régime de retraite et de prévoyance » de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 7 | Régimes de retraite et de prévoyance »

7.1. La détermination des participants au régime de retraite complémentaire des cadres sera effectuée dans les conditions suivantes au regard l'accord national inter-professionnel du 17 novembre 2017 :

7.1.1. Les salariés classés au niveau II.7 devront être affiliés au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement "article 4 *bis*" de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.2. Les salariés classés aux niveaux III.1 à III.10 devront être affiliés au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement "article 4" de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.3. Les salariés classés aux niveaux II.1 à II.6 pourront être affiliés au titre de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement "article 36" de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.4. Aucun salarié classé aux niveaux I.1 à I.6 ne pourra être affilié au titre de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les salariés bénéficiant au moment de la mise en place de la nouvelle classification de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (anciennement articles 4, 4 *bis* et 36 de la CCN des cadres du 14 mars 1947) bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents à la retraite complémentaire des cadres, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

7.2. La détermination des participants au régime conventionnel de prévoyance au titre des avenants cadres et non-cadres est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 7.1 ci-dessus en matière de retraite complémentaire.

De même, les salariés bénéficiant du régime de prévoyance des cadres, au moment de la mise en place de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents audit régime, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

Fait à Paris, le 19 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 janvier 2024

portant amélioration et création de garanties
relatives aux accessoires de rémunération

NOR : ASET2450715M

IDCC : 1589

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNPD CGT ;

CFDT Services,

d'autre part,

Préambule

Les parties au présent accord ont souhaité :

- d'une part, valoriser l'engagement de longue durée des salariés en créant des jours de congés conventionnels pour ancienneté, lesquels s'ajouteront aux autres repos légaux et conventionnels déjà prévus ;
- d'autre part, œuvrer pour l'attractivité des entreprises de la branche en abaissant le seuil d'ancienneté pour bénéficier de la prime de fin d'année de 24 à 12 mois et en ouvrant la possibilité au salarié de demander le versement de cette prime en deux fois.

L'objet du présent accord est d'apporter les modifications nécessaires à la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

(Voir page suivante.)

Ceci ayant été préalablement rappelé, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Jours de congés d'ancienneté

Un article 5.4 « Jours de congés d'ancienneté » est ajouté dans le chapitre V « Congés payés » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs. Son contenu est le suivant :

« Les salariés bénéficient de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté dans les conditions suivantes :

- 1 jour par an à compter de 15 ans d'ancienneté ;
- 2 jours par an à compter de 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours par an à compter de 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la date de formation du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat lorsqu'elles donnent lieu à indemnisation par l'employeur. Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée suit immédiatement une embauche en contrat de travail à durée déterminée, l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'effet du contrat de travail à durée déterminée.

Les modalités de prise de ces jours de congés d'ancienneté sont déterminées dans chaque entreprise par accord d'entreprise ou décision unilatérale après consultation du comité social et économique s'il existe. À défaut, les modalités de prise de ces jours seront identiques à celles des congés payés légaux. »

Article 2 | Prime de fin d'année

Le contenu du paragraphe 5 « Prime de fin d'année » de l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Une prime de fin d'année est versée aux salariés présents dans les effectifs le 31 décembre de l'année civile considérée et ayant acquis au moins douze mois d'ancienneté.

La prime de fin d'année est égale à 2/52^e de la totalité des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au cours de l'année civile considérée, à l'exception des primes de fin d'année.

La prime de fin d'année est versée au salarié bénéficiaire en une seule fois au mois de décembre.

Le salarié peut toutefois demander à l'employeur de lui verser cette prime en deux fois maximum :

- un premier versement par anticipation au mois de juin de l'année N ;
- un second versement au mois de décembre de l'année N.

Les versements fractionnés représenteront chacun 50 % de la prime due.

En cas de départ du salarié avant le 31 décembre de l'année N, celui-ci sera débiteur de la fraction de la prime de fin d'année non acquise et déjà payée. Une régularisation sera opérée entre cet excédent et les sommes dues par l'employeur avec la dernière paie.

Exemple :

Un salarié bénéficie d'une prime de fin d'année totale de 850 € au titre de l'année N. Il peut en demander le paiement en 2 fois :

- la première fois avec la paie du mois de juin de l'année N pour 425 € ;
- la seconde fois avec la paie du mois de décembre de l'année N pour 425 €.

Si le salarié quitte l'entreprise au mois de novembre de l'année N, une régularisation de 425 € sera opérée avec les autres sommes dues par l'employeur sur la dernière paie. »

Article 3 | Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent accord à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent accord leur est déjà adapté.

Article 4 | Entrée en vigueur, durée et dépôt de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 | Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 3 avril 2024

relatif à la modification de l'article 6.1
« Indemnisation complémentaire des absences »

NOR : ASET2450713M

IDCC : 1589

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNPD CGT ;

CFDT Services,

d'autre part,

Préambule

L'article 6.1.1 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs prévoit le paiement par l'employeur aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté en incapacité médicale de travail pour cause de maladie, d'accident, d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le bénéfice de cette indemnisation complémentaire permet de maintenir une partie de la rémunération brute du salarié médicalement incapable de revenir travailler.

Il était initialement prévu que l'indemnité complémentaire ne devait être versée qu'après l'expiration d'un délai de carence de 3 à 7 jours en fonction de l'ancienneté du salarié. Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Un avenant n° 2 a été signé le 26 avril 2023 et étendu le 24 octobre 2023, dans lequel il a été convenu de ne pas appliquer le délai de carence en cas d'hospitalisation du salarié pour cause de maladie, d'accident, professionnel ou non.

Pour autant, la condition d'ancienneté minimale d'une année reste opposable aux salariés bénéficiant de l'indemnisation complémentaire dès le premier jour d'absence. Les parties souhaitent le confirmer via l'article 1^{er} ci-dessous, lequel a valeur interprétative.

Ensuite :

- la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit la suppression du délai de carence de 3 jours pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale pour les femmes subissant, à partir du 1^{er} janvier 2024, une interruption spontanée de grossesse avant la 22^e semaine d'aménorrhée ;
- l'article 64 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 relative au financement de la sécurité sociale pour 2024, supprime le délai de carence de 3 jours pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale, pour les femmes contraintes de cesser le travail afin de subir une interruption médicale de grossesse (IMG).

Les parties ont souhaité ajouter aux causes de suppression du délai de carence des indemnités complémentaires prévues par l'article 6.1.1 de la convention collective nationale, les deux causes d'incapacité médicales ci-dessus.

Par souci de clarté :

- le paragraphe stipulant les causes de suppression est entièrement réécrit ;
- le tableau figurant dans l'article 6.1.1 est supprimé et remplacé par un autre faisant apparaître les causes de suppression du délai de carence et ses conséquences sur l'indemnisation du salarié.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Ceci ayant été préalablement rappelé, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Interprétation relative à l'application de la condition d'ancienneté minimale d'une année stipulée au 1^{er} paragraphe de l'article 6.1.1*

Aucune exception à la condition d'ancienneté minimale d'une année pour bénéficier de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue par le code de la sécurité sociale, n'est stipulée au premier paragraphe de l'article 6.1.1 de la convention collective nationale.

La condition d'ancienneté minimale d'une année est donc opposable au salarié quelle que soit la cause de son incapacité médicale.

Cela est donc le cas si la cause de cette incapacité ouvre droit au versement de l'indemnité complémentaire prévue par l'article 6.1.1 de la convention collective nationale dès le 1^{er} jour d'absence.

Article 2 | *Modification de l'article 6.1.1 de la convention collective nationale*

Le paragraphe : « En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence. L'indemnisation sera également versée dès le premier jour d'absence en cas d'hospitalisation du salarié pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non. » est supprimé et remplacé par un paragraphe rédigé comme suit :

- « L'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence en cas :
- d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - d'hospitalisation du salarié pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non ;
 - d'incapacité résultant d'une interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée ;
 - d'incapacité résultant d'interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue par le code de la santé publique. »

À des fins de clarification des stipulations déjà existantes, les parties conviennent de remplacer le tableau figurant à l'article 6.1.1 par le tableau suivant, lequel comporte une colonne supplémentaire relative aux cas de suppression du délai de carence ci-dessus :

Ancienneté	1 ^{re} période 90 % du salaire brut moins IJSS ^[1] brutes, en jours	2 ^{de} période 66,66 % du salaire brut moins IJSS ^[1] brutes, en jours	Délai de carence, en jours	Cas de suppression du délai de carence ^[2] , en jours
1 an à moins de 4 ans	30	30	7	0
4 ans à moins de 11 ans	40	40	3	0
11 ans à moins de 16 ans	50	50	3	0
16 ans à moins de 21 ans	60	60	3	0
21 ans à moins de 26 ans	70	70	3	0
26 ans à moins de 31 ans	80	80	3	0
À partir de 31 ans	90	90	3	0

[1] Indemnités journalières de sécurité sociale.
[2] Accident du travail ; maladie professionnelle ; hospitalisation du salarié ; interruption spontanée de grossesse avant la 22^e semaine d'aménorrhée ; interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue par le code de la santé publique.

Article 3 | *Autres stipulations de l'article 6.1.1*

Les autres stipulations de l'article 6.1.1 de la convention collective nationale sont inchangées.

Article 4 | *Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension*

L'article 1^{er} du présent avenant s'impose avec effet rétroactif puisqu'il est interprétatif.

Le surplus entrera en vigueur à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 5 | *Durée, révision et dénonciation de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

Article 6 | Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Fait à Paris, le 3 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

IDCC : 1607 | **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES
ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES
D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

Avenant n° 94 du 25 juin 2024

relatif aux catégories de bénéficiaires
de la prévoyance sociale complémentaire

NOR : ASET2450720M

IDCC : 1607

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFIJP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FG FO construction ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise – ci-après ETAM – et cadres).

La réglementation permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les ETAM « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention) ;
- les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

Le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607), quel que soit leur effectif, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Article 2.1 | Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres relevant des niveaux VI et VII (coefficients 330 à 560) définie par la classification de la convention collective nationale industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991.

Article 2.2 | Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les employés, technicien et agent de maîtrise relevant du niveau V échelon *d* (coefficient 310) de la classification définie par la convention collective nationale industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2.3 | Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant des niveaux IV échelon b à niveau V échelon c (coefficients 200 à 290) de la classification définie par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la convention collective nationale industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (Apec).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 25 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 juin 2024
relatif au contrôle pédagogique des formations

NOR : ASET2450701M

IDCC : 1880

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Chapitre I^{er} Contrôle pédagogique des formations délivrées par la branche

Article I.1 | Principe

En application des dispositions du référentiel national, le présent chapitre définit les conditions d'indemnisation des représentants désignés au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans leur mission de contrôle pédagogique des organismes de formation agréés par la CPNEFP à délivrer les formations de branche conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à une certification.

Article I.2 | Désignation et visite : modalités

Au regard de son audit qualité, la CPNEFP pourra décider de l'organisation d'une visite sur place de contrôle pédagogique d'un organisme de formation agréé par la branche ayant déjà mis en place des sessions de formations. Cette mission sera assurée par le président et le vice-président de la CPNEFP, ou un autre membre de la CPNEFP à laquelle ces derniers auront conjointement donné délégation.

Article I.3 | *Prise en charge des frais*

Pour trois visites annuelles décidées par la CPNEFP, le temps passé à l'exercice de cette mission est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

La gestion de ces dépenses sera assurée par la fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Chapitre II Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Article II.1 | *Principe*

À défaut d'une prise en charge par les pouvoirs publics, la branche soucieuse d'assurer ce contrôle, a choisi d'assumer elle-même les coûts liés à cette mission.

Le présent chapitre a donc pour finalité de définir les conditions d'indemnisation des représentants désignés par la branche professionnelle en application de l'article L. 6211-2 dernier alinéa du code du travail, destinés à faire partie des missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme. Les conditions selon lesquelles se déroule ce contrôle sont définies par les articles R. 6251-1 et suivants du code du travail et la circulaire n° 2019-131 du 26 septembre 2019.

Article II.2 | *Modalités de désignation*

Les membres chargés d'exercer les missions de contrôle telles que définies par les textes précités du préambule, sont désignés par la CPNEFP selon les modalités de prise de décision au sein de cette commission.

La CPNEFP désigne l'un de ses membres pour chaque région administrative et domicilié dans ladite région.

En cas d'impossibilité par l'un des membres concernés de pouvoir assurer ponctuellement ces missions, la CPNEFP désignera selon les mêmes modalités, ou en cas d'urgence par tout moyen approprié, un autre représentant.

Article II.3 | *Prise en charge des frais*

Pour deux déplacements par an, le temps passé par le membre de la CPNEFP désigné à l'exercice de ces missions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

L'ensemble de ces sommes sera administré par la Fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Toutefois, cette prise en charge ne concerne que la participation aux missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage relatives à l'obtention d'un diplôme correspondant à un métier des entreprises de la branche.

Chapitre III Dispositions d'application

Article III.1 | *Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article III.2 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de produire effet.

Article III.3 | Publicité. Formalités de dépôt. Révision

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 13 juin 2024

à l'accord du 16 novembre 2023
relatif à l'épargne salariale

NOR : ASET2450700M

IDCC : 1880

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fait suite à la lettre de la DGT en date du 31 mai 2024 faisant état dans le cadre de la procédure d'agrément prévue par l'article D. 3345-6 du code du travail, d'observations sur certaines dispositions de l'accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale et sur le bulletin d'adhésion prévu en annexe.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de ces dispositions pour en permettre l'agrément et son extension.

Article 1^{er} | Alimentation du PEI

Dans l'article 9 de l'accord du 16 novembre 2023, les alinéas 16 et 17 qui prévoient les dispositions suivantes :

« Le montant de l'abondement sera défini par accord d'entreprise, ou par les entreprises de moins de 50 salariés par le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Dans cette situation, l'entreprise aura le choix dans le cadre des limites précitées entre 3 options : »

sont abrogés et remplacés par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent faire une application directe des dispositions de l'accord de branche par le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le document unilatéral prévu par ce texte définira dans les limites précitées l'option retenue entre : »

Dans le même article 9 de l'accord du 16 novembre 2023, au dernier alinéa, la référence à l'article 9 est remplacée par la référence à l'article 10.

Article 2 | Alimentation du PERCOL-I

Dans l'article 17 de l'accord du 16 novembre 2023, alinéa 8, la phrase :

« À défaut de choix du titulaire, les sommes y sont affectées par défaut. »

est abrogée et remplacée par la phrase :

« À défaut de choix du titulaire, les sommes y sont affectées pour moitié par défaut ».

Dans l'article 17 de l'accord du 16 novembre 2023, les alinéas 11 et 12 qui prévoient :

« Les droits inscrits à un CET, et en l'absence de CET dans la limite de 10 jours par an, les sommes correspondant à des jours de repos non pris. Les droits CET investis au PERCOL-I le sont pour la valeur de l'indemnité compensatrice calculée selon les dispositions de l'accord de CET ;

Les droits à congés payés obtenu au-delà de 24 jours ouvrables. »

sont abrogés et remplacés par un seul alinéa ainsi rédigé :

« Les droits inscrits à un CET, et en l'absence de CET dans la limite de 10 jours par an, les sommes correspondant à des jours de repos non pris ainsi que les droits à congés payés obtenu au-delà de 24 jours ouvrables. Les droits CET investis au PERCOL-I le sont pour la valeur de l'indemnité compensatrice calculée selon les dispositions de l'accord de CET ; »

Dans l'article 17 de l'accord du 16 novembre 2023, l'alinéa 29 qui prévoit :

« Les sommes versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du titulaire de la participation et/ou de l'intéressement sur la perception immédiate de sa quote-part ou son versement à un plan d'épargne salariale, sont affectées, pour moitié, dans le présent PERCOL-I. Ces sommes sont investies selon l'option par défaut définie dans l'article 18. »

est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les sommes versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du titulaire de la participation sur la perception immédiate de sa quote-part ou son versement à un plan d'épargne salariale, sont affectées, pour moitié, dans le présent PERCOL-I. Ces sommes sont investies selon l'option par défaut définie dans l'article 19. »

Article 3 | Numérotations

Dans l'article 20 de l'accord du 16 novembre 2023, la référence à l'article 10 est remplacée par celle de l'article 11.

Dans l'article 25 de l'accord du 16 novembre 2023, les références aux articles 10 et 19 sont remplacées par celles des articles 11 et 20.

Article 4 | Titre 1 du bulletin d'adhésion figurant en annexe 1 de l'accord

Les dispositions du titre 1 du bulletin d'adhésion figurant en annexe 1 de l'accord du 16 novembre 2023 sont abrogées et remplacées par les dispositions figurant en annexe du présent avenant.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il comporte des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail et de la procédure prévue à l'article D. 3345-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son agrément puis extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 7 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail seront effectuées par la partie la plus diligente.

Article 8 | Révision. Dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord et son avenant peuvent être dénoncés à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

1. Désignation du dispositif d'épargne concerné par le contrat

1.1. Dispositif d'épargne salariale

- ☐ PEI (accord de branche du négoce de l'ameublement).
- ☐ PERCOLI (accord de branche du négoce de l'ameublement).

1.2. Abondement

☐ Calcul de l'abondement par Amundi ESR. Amundi ESR se réserve le droit de refuser de calculer l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.

- ☐ PEI Règles retenues par l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés avec application directe de l'accord de branche :

- ☐ Option 1 ☐ Option 2 ☐ Option 3

Pour les autres entreprises :

Abondement de % dans la limite de € (plafond maximal de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale) (cf. abondement éventuel défini par accord d'entreprise)

■ Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

- ☐ Participation ☐ Intéressement ☐ Versements volontaires ☐ Transfert CET
- ☐ PERCOLI Règles retenues par l'entreprise

Pour les entreprises de moins de 50 salariés avec application directe de l'accord de branche :

- ☐ Option 1 ☐ Option 2 ☐ Option 3

Pour les autres entreprises :

Abondement de % dans la limite de € (plafond maximal de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale) (cf. abondement éventuel défini par accord d'entreprise)

■ Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

- ☐ Participation ☐ Intéressement ☐ Versements volontaires ☐ Transfert CET/Jours de congés

■ Abondement d'amorçage à l'ouverture du dispositif :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés avec application directe de l'accord de branche :

- ☐ Option 1 ☐ Option 2 ☐ Option 3

Pour les autres entreprises :

Abondement de % dans la limite de € (dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale) (cf. abondement d'amorçage éventuel défini par accord d'entreprise) :

■ Abondement récurrent versé par l'entreprise adhérente (cf. abondement récurrent éventuel prévu par accord d'entreprise) :

Abondement de % dans la limite de € (dans la limite de 2 % du Plafond annuel de la sécurité sociale)

Périodicité de versement :

- ☐ Annuellement (au début de chaque année civile : janvier).
- ☐ Trimestriellement (mars, juin, septembre et décembre).

☐ Sans abondement récurrent (dans les entreprises de moins de 50 salariés avec application directe de l'accord de branche).

■ Commission de souscription :

☐ Prise en charge par l'entreprise.

☐ Prise en charge par le souscripteur.

☒ Amundi ESR est le teneur de registre centralisateur des dispositifs d'épargne salariale et des dispositifs d'épargne retraite.

☒ L'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de compte conservation des parts mentionnés en annexe, détenues par les bénéficiaires. En cas de départ de l'entreprise, quel que soit le motif ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les bénéficiaires qui l'ont quittée.

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2024-25 du 22 juin 2024

à l'accord du 1^{er} février 2024

relatif aux listes des métiers et activités exposés à des risques ergonomiques

NOR : ASET2450515Z

IDCC : 2150

Page 69 :

Au lieu de :

« Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
FNESH,
d'une part,
et le(s) syndicat(s) de salarié(s) :
CGT SP ;
BATIMAT-TP CFTC ;
CFDT FNCB ;
SNUHAB CFE-CGC ;
FSPSS FO,
d'autre part, »

Lire :

« Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
FNESH,
d'une part,
et le(s) syndicat(s) de salarié(s) :
CGT SP ;
BATIMAT-TP CFTC ;
CFDT FNCB ;
SNUHAB CFE-CGC ;
FSPSS FO ;
UNSA,
d'autre part, »

(Le reste sans changement.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 27 juin 2024

relatif au régime de retraite et de prévoyance (titre V de la convention)

NOR : ASET2450710M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

PLANETE CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNECAA CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement des salariés en matière de la protection sociale complémentaire, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées par les entreprises au regard du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres. Jusqu'au 31 décembre 2024, et à défaut de modification des bénéficiaires du régime complémentaire avant cette date, les entreprises peuvent continuer :

- à mobiliser les catégories objectives définies par les articles 4 et 4 *bis* de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
- à étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, dits article 36 de l'annexe 1 à la convention susvisée ;

sans que cela ne remette en cause le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire et le dispositif d'exonérations sociales qui leur est associé.

Pour continuer à bénéficier du régime social de faveur, les entreprises devront, dès le 1^{er} janvier 2025 ou à compter de la modification du régime complémentaire intervenant avant cette date, s'appuyer désormais sur les définitions issues des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres correspondant aux anciens articles 4 et 4 *bis* de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

En revanche, pour que l'extension de régime aux salariés dits « article 36 » puisse continuer à être mobilisée et que les entreprises puissent continuer à bénéficier du dispositif d'exonération de charges sociales à compter du 1^{er} janvier 2025, les nouvelles dispositions réglementaires imposent désormais la conclusion d'un accord de branche notamment agréé par la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de l'extension à compter de cette date. Ils conviennent également de réaffirmer l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette démarche paritaire n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Ainsi, le présent avenant a pour objet de modifier le titre V de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances relatif au régime de retraite et de prévoyance.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

La délégation patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant son extension au *Journal officiel*.

En tout état de cause, en application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations relatives aux « Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime » ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'Apec.

Le titre V est modifié comme suit :

« Titre V Régime de retraite et de prévoyance

À compter du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances qui souhaiteraient, dans la cadre de la mise en œuvre des régimes de protection sociale complémentaire visés aux articles 40 et 41 ci-dessous, maintenir ou constituer des catégories objectives au regard du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres tout en bénéficiant ou en conservant le bénéfice du dispositif d'exonération de charges sociales associé à ces régimes devront s'assurer que les catégories de salariés sont conformes à celles définies ci-dessous par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

À cet égard, il est rappelé que les entreprises qui le souhaitent peuvent recourir aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Les salariés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ancien article 4 de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés des classes, E, F, G, H et HC (Hors classe) telles que définies par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres (ancien article 4 *bis* de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), aucune classe de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ne donne accès à ce groupe de participants.

Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime (ancien article 36 de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), sont visés les salariés de la classe D telle que définie par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

Article 40 | Régime de retraite

Voir annexe 5.

Article 41 | Régimes de prévoyance. Frais médicaux

Voir annexe 6 et annexe 7. »

Fait à Paris, le 27 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 juin 2024

à l'accord du 24 juillet 2003
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2450706M

IDCC : 2332

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet la modification de l'article 2 « Bénéficiaire » de l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la prévoyance, afin de le mettre en conformité avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Article 1^{er} | Définition des catégories de personnel bénéficiaires

La rédaction de l'article 2 « Bénéficiaires » de l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la prévoyance est modifiée comme suit :

« Sont bénéficiaires de l'accord tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture tels que définis en son chapitre 1^{er}.

Les vocables "cadres" et "non-cadres" utilisés au sein du présent accord relatif au régime de prévoyance s'entendent des définitions suivantes :

- cadres : personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 ;
- non-cadres : personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017. »

Article 2 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Date d'effet

Le présent accord entrera pleinement en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | Durée et procédure d'extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 juillet 2024

relatif à l'intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450712M

IDCC : 3109

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (dont frais de santé, prévoyance, retraite) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale à la condition notamment qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Le 1° de cet article précise notamment que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

C'est dans ce cadre que les parties au présent accord ont convenu le présent accord, sans préjudice des dispositions de l'avenant n° 21 à la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses, agréé par l'APEC le 13 mars 2024.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses.

Article 2 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des techniciens agents de maîtrise dont l'emploi est classé aux niveaux IV et V (échelons 1 et 2) des garanties collectives de protection sociale complémentaire à destination des cadres (sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres – APEC).

L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise la formalisation de ce choix.

Article 3 | Date d'effet

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Article 4 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 4 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 24 du 13 juin 2024

relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance
pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2
de l'ANI du 17 novembre 2017

NOR : ASET2450711M

IDCC : 3109

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Prenant en compte les dispositions réglementaires en matière de cotisation prévoyance et les dispositions existantes dans les entreprises de la branche, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses ont décidé d'instaurer un standard professionnel en matière d'assurance prévoyance pour la catégorie des salariés dits « cadres » relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Régime de prévoyance pour les salariés cadres

Il est créé un article 10 *bis* dans la convention collective nationale intitulé « Régime de prévoyance pour les salariés cadres » rédigé comme suit :

« Article 10 *bis* | Régime de prévoyance pour les salariés cadres

Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues au présent avenant sont tous les salariés dits "cadres" à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Sont visés à l'alinéa précédent pour l'application du présent dispositif, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses et relevant de la classification conventionnelle suivante :

- techniciens/agents de maîtrise niveau VI échelons 1 et 2 ;
- cadres à partir du niveau VII échelon 1.

En outre, les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise dont l'emploi est classé aux niveaux IV et V (échelons 1 et 2) du présent régime de prévoyance à destination des salariés cadres (conformément à l'agrément APEC de l'avenant n° 21 du 8 décembre 2023).

L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix.

Les salariés bénéficiaires du présent avenant ne relèvent pas du régime de prévoyance applicable aux salariés non-cadres. »

Article 2 | Maintien et cessation des garanties de prévoyance

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du salarié entraîne celle des garanties.

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du participant^[1] ;
- décès du participant.

Article 3 | Salaire de référence

Sous réserve de l'article 2 ci-dessus sur l'assiette des cotisations et des prestations, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches 1 et 2) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches 1 et 2) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche 2 appliquée au régime correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci. Le salaire de référence T1 et T2 est donc limité à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale.

Article 4 | Garanties minimales obligatoires

Le présent dispositif de prévoyance prévoit les garanties suivantes :

4.1. Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause et quelle que soit sa situation de famille y compris avec une personne à charge, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini comme suit :

Quelle que soit la situation familiale du participant sans personne à charge	300 % du salaire de référence
Quelle que soit la situation familiale du participant avec une personne à charge	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire (au-delà de la première personne à charge)	60 % du salaire de référence

Invalidité permanente et totale

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, il est prévu le versement par anticipation et à sa demande, d'un capital dont le montant est égal au capital garanti ci-dessus en cas de décès du salarié (y compris les majorations familiales).

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Le versement de cette prestation au titre de l'invalidité permanente et totale met fin à la présente garantie décès sur la tête du salarié.

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme invalide 3^e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Double effet

En cas de décès du conjoint du salarié, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire, quel que soit son âge, survenant simultanément ou postérieurement au décès du participant, un deuxième capital est versé aux enfants restant à charge.

Est considéré comme décès simultané à celui du participant, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant celui du participant.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration pour personne à charge. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs ou d'une personne à charge du participant, il sera versé, dans la limite des frais réellement engagés, une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Le montant de cette allocation est égal à :

- en cas de décès du salarié : 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du conjoint, concubin notoire ou partenaire de Pacs : 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès d'une personne à charge : 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Bénéficiaires du capital décès / invalidité permanente totale

Le capital décès/invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès.

À défaut de désignation expresse ou lorsque la désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au participant par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants dont la filiation y compris adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de la personne au titre de laquelle elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants du participant, indépendamment de leur position fiscale, dont la filiation avec le participant, y compris adoptive, est légalement établie :
 - jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition,
 - jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux, professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) en tant que travailleurs handicapés ;
 - jusqu'à leur 30^e anniversaire sous condition d'être en apprentissage.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions ci-dessus, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) du salarié décédé (ou en invalidité permanente totale) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès (ou de la reconnaissance de l'invalidité permanente totale) et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;

- les personnes sans activité reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et des enfants.

Concubin / partenaire de Pacs

Concubin : personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès (ou de sa reconnaissance de l'état d'invalidité permanente et totale). La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins deux ans jusqu'au sinistre (décès ou invalidité permanente et totale). Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune. De plus, ils doivent être, comme le salarié décédé (ou reconnu en invalidité permanente et totale), libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Partenaire de Pacs : personne liée par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

4.2. Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, il est prévu au bénéfice des enfants à charge (répondant à la définition d'enfant à charge telle que prévue ci-dessus au

titre de la garantie décès), le versement d'une rente éducation dont le montant annuel évolue en fonction de l'âge de l'enfant comme suit :

Âge de l'enfant à charge	Montant annuel de la rente
Jusqu'au 16 ^e anniversaire	10 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 4 800 euros)
Au-delà et jusqu'au 18 ^e anniversaire	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 5 800 euros)
Au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés (au sens des dispositions prévues selon la définition d'enfant à charge retenue) Ou jusqu'au 30 ^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 5 800 euros)

La rente est doublée lorsque les enfants sont ou deviennent orphelins des deux parents.

Païement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité permanente et totale du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai d'un an.

À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

4.3. Garantie rente viagère handicap

Montant et service de la rente viagère handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale d'un salarié ayant un enfant handicapé ou invalide tel que prévu ci-après, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Le montant de cette rente est égal à 610,04 euros par mois (valeur au 1^{er} janvier 2023).

L'invalidité permanente et totale dont il est question est définie ci-dessus au titre de la garantie décès. Le paiement des rentes par anticipation dans ce cas met fin à la présente garantie.

Les rentes viagères sont versées à chaque enfant handicapé ou invalide tel que prévu ci-après ou à son représentant légal.

Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de la reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du participant.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation, l'enfant reconnu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité

Est reconnu comme handicapé, l'enfant dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie, atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies* 2° du code général des impôts.

Est également bénéficiaire de la garantie rente viagère, l'enfant à charge qui est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2° ou 3° catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille (ou de la carte « mobilité inclusion »).

L'état de handicap ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente totale du salarié.

4.4. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la première période des droits de maintien de salaire prévue à l'article 9 de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012, les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale dont le montant annuel représente : 80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et des droits à maintien de salaire.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités de chômage,) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à deux mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de deux mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie et la franchise est à nouveau applicable.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 160 jours.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (la cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse ne s'appliquera pas

- aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations de la sécurité sociale) ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

4.5. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, prise en charge par la sécurité sociale, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant annuel de la rente est de 48 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant annuel de la rente est de 80 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et cesse au plus tard dès la survenance de l'un des événements suivants :

- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du salarié (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ;
- décès du salarié.

Article 5 | Revalorisations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité, les rentes d'éducation et les rentes viagères sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

Article 6 | Reprise des encours

Lors de la souscription du contrat d'assurance auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit obligatoirement produire la liste des salariés, anciens salariés en arrêt de travail (y compris ceux en temps partiel thérapeutique) ou des autres bénéficiaires de prestations périodiques (rente éducation, rente handicap) à la date d'effet dudit contrat.

Sous réserve de la production de cette liste déclarative et en application notamment de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Évin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, l'organisme assureur garantit à la date d'effet du contrat d'assurance au présent régime, les prises en charge suivantes :

6.1. En présence d'un contrat de prévoyance antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur

L'organisme assureur garantit, dans les conditions prévues au contrat d'assurance, à compter de sa date d'effet, aux salariés et anciens salariés bénéficiaires de la portabilité des garanties en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dont les droits à prestations sont nés antérieurement :

- les revalorisations futures des prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/incapacité permanente professionnelle) en cours de service et à servir, au jour de la date d'effet du contrat d'assurance ;
- le montant de la prestation de chaque garantie décès du contrat d'assurance, sous déduction du montant pris en charge au titre du précédent contrat d'assurance pour ces mêmes garanties ;
- l'éventuel différentiel de garantie au titre de la garantie en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire de travail et invalidité-incapacité permanente professionnelle), en cas d'indemnisation moindre par le précédent organisme assureur.

L'organisme assureur prend en charge également à compter de la date d'effet du contrat d'assurance, pour les anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité des garanties et dont les droits à prestations sont nés antérieurement à la date d'effet dudit contrat, ainsi que pour les autres bénéficiaires de prestations périodiques (rentes éducation, rentes handicap), les revalorisations futures des prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/incapacité permanente professionnelle/éducation/handicap) en cours de service au jour de la date d'effet du contrat d'assurance.

La prise en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectue moyennant paiement par l'entreprise d'une prime ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au souscripteur à la date d'effet du contrat d'assurance.

6.2. En l'absence d'un contrat de prévoyance antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur

Les salariés en arrêt de travail avant la prise d'effet du contrat d'assurance pourront bénéficier, dès leur prise d'effet, des garanties dudit contrat d'assurance.

Cette prise en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectuera moyennant paiement par l'entreprise d'une prime ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au souscripteur à la date d'effet du contrat d'assurance.

Article 7 | La portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Les employeurs ont l'obligation de maintenir les garanties collectives de prévoyance à leurs anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, bénéficiaient de ces garanties dans l'entreprise.

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 4.1 « Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale » ;
- article 4.2 « Garantie rente éducation » ;
- article 4.3 « Garantie rente viagère » ;
- article 4.4 « Garantie incapacité de travail » ;
- article 4.5 « Garantie invalidité ».

Ils bénéficient du maintien de garanties lorsque les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

Durée. Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du participant et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le participant ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès du participant ainsi qu'en cas de non renouvellement ou résiliation du contrat collectif de prévoyance de l'assureur, sauf en cas de défaillance économique de l'entreprise suite à cessation d'activité.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions prévues à l'article 4.4 du présent avenant.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Mutualisation du financement

Le maintien des garanties au titre du présent dispositif de portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des participants en activité (part patronale et part salariale). Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure à la date d'adhésion de l'entreprise.

Article 8 | *Cotisations minimales obligatoires*

Souhaitant faire bénéficier aux salariés bénéficiaires, prévus à l'article 1^{er} du présent avenant, d'un régime de prévoyance (tel que défini à l'article 4) plus favorable que les obligations légales,

la cotisation minimale obligatoire du régime ne pourra être inférieure à 1,60 % T1, sauf si l'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent avenant.

Il est rappelé l'obligation légale de cotisation patronale de 1,5 % sur la tranche 1.

Concernant la répartition entre l'employeur et le salarié :

- la contribution minimale de l'employeur ne pourra être inférieure à 1,5 % T1 ;
- la contribution minimale du salarié ne pourra être inférieure à 0,10 % T1 ;
- l'éventuelle cotisation sur la tranche 1 du salaire au-delà de 1,60 % et la cotisation sur la tranche 2^[1] seront prises en charge à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

L'assiette de cotisation T1 et T2 est donc limitée à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale.

Article 9 | *Organisme assureur*

Il est entendu que les entreprises ont le libre choix de l'organisme (société d'assurance, mutuelle ou institution de prévoyance) pour la mise en œuvre du présent dispositif de prévoyance et plus particulièrement les garanties minimales obligatoires définies à l'article 4.

Article 10 | *Changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur décidé par l'entreprise, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés, à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès, nées du présent régime de prévoyance.

Article 11 | *Date d'effet et durée de l'accord*

Le présent avenant relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses prend effet au 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à l'un des syndicats patronaux signataires ou pour les entreprises qui appliquent les accords de branche à leur date d'effet, et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 12 | *Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à instaurer un régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés visés à l'article 1^{er} du présent avenant relevant de la convention collective nationale des 5 branches alimentaires diverses et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

[1] T2 : La tranche 2 appliquée au régime correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci.

Article 13 | Dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 21 juin 2024

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juin 2024
(Bas-Rhin)

NOR : ASET2450703M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 13 mai et 10 juin 2024 afin de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Une analyse de la situation économique et sociale a été effectuée.

C'est ainsi dans un contexte économique toujours incertain, et surtout de l'application nouvelle de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 entraînant des effets difficilement mesurables au moment des négociations que le présent accord a été conclu.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond, quant à lui, au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Bas-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,82 € à compter du 1^{er} juin 2024.

Article 3 | Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension, et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Bas-Rhin.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 9 | Publicité du présent accord

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 par

la publication de celui-ci sur le site <https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/conventions-collectives-metallurgie/>.

Article 10 | Négociation 2025

Les parties conviennent de l'ouverture des prochaines négociations relatives à la valeur du point en février 2025.

Fait à Eckbolsheim, le 21 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 8 juillet 2024

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} septembre 2024
(Maine-et-Loire)

NOR : ASET2450709M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Maine-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le mercredi 26 juin 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale sur le territoire, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous, tient compte notamment de cette analyse et des échanges entre l'Union des industries et métiers de la métallurgie de Maine-et-Loire et les organisations syndicales représentatives.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Maine-et-Loire tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,70 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} septembre 2024.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Fait à Angers, le 8 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Avenant n° 1 du 13 juin 2024

relatif aux catégories de bénéficiaires
des garanties de protection sociale complémentaire collective

NOR : ASET2450716M

IDCC : 3249

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNICEM ;

FIB ;

Up'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP ;

CDFT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de prendre en compte les modifications introduites d'une part, par l'accord national inter-professionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 concernant la définition des catégories « objectives » de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction ont souhaité se mettre en conformité au regard de la définition des catégories objectives.

Jusqu'alors, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 visait deux catégories de salariés non-cadres susceptibles de bénéficier toutefois du régime de protection sociale complémentaire des cadres mis en place dans les entreprises, à savoir : les ETAM « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention de 1947) et les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention de 1947).

Le décret précité de 2021 a permis aux entreprises de continuer à se référer aux catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Cela étant, les nouvelles dispositions réglementaires imposent la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche, agréé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres – APEC, pour que les salariés « ex-article 36 », bénéficiant de l'extension du régime applicable aux cadres, puissent continuer à y être rattachés à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est pourquoi, afin de permettre aux entreprises de maintenir le régime mis en place, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, définir au sein de la branche, le périmètre des catégories « objectives » de salariés pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire et présenter, en vue de son agrément, cet avenant à la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Les partenaires sociaux soulignent que cet avenant reprend le positionnement des niveaux hiérarchiques résultant d'une décision de l'Agirc rendue le 15 juin 2009 (voir document en annexe) dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles, tout en l'actualisant au regard des textes précités.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent toutefois attirer l'attention des entreprises sur la nécessité de mise en conformité de leurs actes juridiques instituant leurs régimes de protection sociale complémentaire avant le 1^{er} janvier 2025.

Article 1^{er} | Définition des catégories objectives

Il est inséré, au sein de la convention collective du 6 juillet 2022, un nouvel article 22.3 intitulé « Détermination des catégories objectives pour l'application des dispositions de prévoyance complémentaire » rédigé comme suit :

« Article 22.3 | Détermination des catégories objectives pour l'application des dispositions de prévoyance complémentaire

Article 22.3.1 | Détermination des cotisants à la prévoyance des cadres pour l'application de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 (art. R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale)

En application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 (ANI) et conformément aux dispositions de l'article 22.2 de la présente convention collective, les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10 de la classification professionnelle, relèvent de l'article 2.1 de l'ANI précité.

Jusqu'alors et en application de la décision de l'Agirc rendue le 9 octobre 2009 dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles, ces salariés relevaient de l'article 4 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour rappel, la contribution visée à l'article 22.2 précité est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance.

Tout bénéficiaire visé au premier alinéa peut, quel que soit son âge, prétendre, en application du présent article, à la constitution d'avantages en cas de décès dont le

montant peut varier en fonction de l'âge atteint. Ces avantages sont maintenus en cas de maladie ou d'invalidité, jusqu'à liquidation de la retraite.

Article 22.3.2 | Détermination des cotisants à la prévoyance des cadres pour l'application de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (art. R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale)

En application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 (ANI) et au regard des dispositions de l'article 22.1.4 de la convention collective du 6 juillet 2022, l'entreprise fait bénéficier les salariés ETAM positionnés au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles du régime de prévoyance applicable aux cadres. Sont ici concernés les salariés visés par l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité.

Les partenaires sociaux rappellent que cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Jusqu'alors et en application de la décision de l'Agirc rendue le 9 octobre 2009 dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles, ces salariés relevaient de l'article 4 *bis* de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 22.3.3 | Assimilation de certains salariés à la catégorie des cadres en vue du rattachement à une catégorie objective (art. 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 / art. R. 242-1-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021)

Les salariés ETAM (ex-article 36) relevant au moins du niveau 5 échelon 1 jusqu'au niveau 6 échelon 3 inclus peuvent être intégrés à la catégorie des "Cadres" pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 22.2 de la convention collective du 6 juillet 2022, sous réserve de l'agrément donné par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Chaque entreprise a ainsi la faculté d'intégrer ou non les salariés ci-dessus définis à la catégorie des "Cadres" pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 22.2 précité. L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix.

Les partenaires sociaux rappellent toutefois que cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

À défaut d'action de la part de l'entreprise, ces salariés relèvent du champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des non-cadres.

Jusqu'alors et en application de la décision de l'Agirc rendue le 9 octobre 2009 dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles, ces salariés pouvaient relever de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des activités mentionnées à l'article 1.1 de la convention collective du 6 juillet 2022.

Article 3 | Adaptation aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de leur caractère nécessairement général, les dispositions contenues dans le présent avenant s'appliquent dans

un souci d'effectivité à l'ensemble des entreprises, sans nécessiter d'adaptations pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Clause de sauvegarde

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent avenant sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi, et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties signataires se réuniront à l'initiative de l'une d'entre elles pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant afin d'adapter le présent avenant à ces nouvelles dispositions.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6 | Durée. Entrée en vigueur. Adhésion. Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'agrément de la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'avenant et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent avenant, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 7 | Notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et

demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Clichy, le 13 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Courrier Agirc du 15 juin 2009

Lettre A/R

Paris, le 15 juin 2009

Monsieur le président,

Je vous informe que lors de sa réunion du 2 juin 2009, la commission administrative de l'Agirc a procédé à l'examen de l'accord du 10 juillet 2008, modifiant les classifications professionnelles des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux des cadres du 6 décembre 1956, des ETAM du 12 juillet 1955 et des ouvriers du 22 avril 1955, en vue de définir les participants au régime de retraite des cadres.

Cette instance a donné son accord sur la prise en compte de ces nouveaux classements, dans les conditions suivantes :

- les ingénieurs et cadres classés à partir du niveau 8, échelon I, seront obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;
- les personnels dont les emplois relèvent du niveau 7, échelons 1 à 3, devront être affiliés au titre de l'article 4 *bis* ;
- le seuil de l'article 36 – annexe I, a été fixé au niveau 5 – échelon 1. Le niveau 4, échelon 3, pourra être néanmoins admis lors de l'étude de transpositions de critères ou à la demande expresse des sociétés pour des raisons particulières.

Tous les anciens critères article 36 feront l'objet d'une transposition effectuée cas par cas par les services de l'Agirc, selon la règle des moindres transferts de personnels entre les régimes de retraites des salariés cadres et non cadres et dans le respect de l'étendue du contrat d'origine.

Pour ce faire, les institutions de retraites adresseront aux entreprises concernées un simple questionnaire à compléter.

Une clause de sauvegarde a été prévue pour maintenir au régime les participants qui seraient reclassés sous le seuil de leur catégorie de cotisants.

Ces décisions prendront effet au 1^{er} janvier 2010.

Je vous laisse le soin d'aviser les partenaires sociaux de la profession des dispositions adoptées, dont j'informerais prochainement les institutions de retraites complémentaires, par voie de circulaire interne.

Par ailleurs, j'attire votre attention sur le fait que la procédure des affiliations des personnels auprès des caisses de retraite des cadres a été modifiée sur la base d'un principe de confiance, vis-à-vis des entreprises.

Il n'est plus nécessaire de compléter un formulaire de demande individuelle d'affiliation avec le titre de l'emploi et son classement ; mais, par voie de conséquence, il n'est plus effectué de contrôle *a priori*, du bien-fondé de l'inscription.

Néanmoins, les erreurs d'affiliations qui seraient décelées *a posteriori*, feront l'objet de régularisations.

Il importe donc que les entreprises veillent au respect des seuils d'accès au régime de retraite des cadres définis dans leur convention collective de branche. En cas de doute, elles peuvent consulter les sites internet www.agirc.fr et www.agirc-arrco.fr (rubrique affiliations) qui seront

complétés avec cette nouvelle classification ou interroger leur institution d'adhésion voire mon service classifications.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le président, l'expression de ma considération distinguée.

Le directeur général.

Accord professionnel

TÉLÉDIFFUSION

Avenant du 11 juillet 2024

à l'accord du 22 décembre 2006
relatif aux salariés employés sous CDDU (annexes 1 à 3)

NOR : ASET2450714M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales TV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

FO médias ;

SNPCA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite du courrier du 27 septembre 2023, par lequel FO demandait la révision de l'accord collectif national du 22 décembre 2006 de la branche télédiffusion applicable aux salariés employés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage, la CPPNI a été réunie à cette fin.

Le syndicat des télévisions privées (STP), le syndicat des médias de service public (SMSP), l'association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES), et le syndicat des télévisions locales (Locales TV), d'une part ; les organisations syndicales F3C-CFDT, SNPCA-CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA spectacle et communication, le SNRT-CGT audiovisuel et Solidaires, d'autre part, se sont réunis à cinq reprises au cours des derniers mois.

(Voir page suivante.)

À l'issue de ces négociations, la CPPNI a convenu de modifier ou insérer les articles suivants :

« Annexe 1

Fonctions/filières CDD d'usage : liste 1

A. Conception programme

a) Conception/programme

Collaborateur(rice) littéraire	4-1
Conseiller(ère) de programme	6-1
Coordinateur(rice) d'écriture	6-1
Directeur(rice) de la distribution artistique/resp. de casting	7-1
Documentaliste	5-1
Lecteur(rice) de textes	3
Producteur(rice) artistique	8

a) Antenne directe

Animateur(rice)	6-1
Présentateur(rice)	5-1
Annonceseur(se)	2
Opérateur(rice) prompteur(se)	2

B. Production/ Régie

b) Production

Assistant(e) de production	2
Collaborateur(rice) spécialisé d'émission	3
Chauffeur(se) de production	1
Chef(fe) de production	6-1
	6-2 ^[1]
Chargé(e) de production	5-1
Directeur(rice) de production	8
Intervenant(e) spécialisé(e)	5-1
Intervenant(e) d'émission	1
Technicien(ne) de reportage	5-1
Chef(fe) de car	6-1
[1] À utiliser si les missions confiées au salarié sont conformes à la définition mentionnée en annexe 3.	

b) Régie

Régisseur(se) / régisseur(se) d'extérieur	4-1
Régisseur(se) adjoint(e)	3
Régisseur(se) générale	6-1

C. Réalisation

Réalisateur(rice)	7-2
Cadre technique de réalisation	6-2
1 ^{er} assistant(e) réalisateur(rice)	5-1
2 ^e assistant(e) réalisateur(rice)	3
Scripte	5-1
	5-3 ^[1]
Chargé(e) de conducteur d'antenne	5-1
[1] À utiliser si les missions confiées au salarié sont conformes à la définition mentionnée en annexe 3.	

D. Fabrication

d) Plateau (studio ou extérieur)

Aide de plateau	1
Chef(fe) de plateau	4-1
Chef(fe) éclairagiste/chef(fe) électricien(ne)	4-1
Conducteur(rice) de groupe	3
Éclairagiste/électricien(ne)	2
Assistant(e) lumière	2

d) Construction décors

Accessoiriste	2
Chef(fe) machiniste	4-1
Constructeur(rice) en décor	4-1
Machiniste	2
Menuisier(e) traceur(se)	3
Menuisier(e)	2
Peintre décorateur(rice)	3
Technicien(ne) décor	3

E. Image (dont vidéo)

Assistant(e) OPV	2
OPV	5-1
OPV spécialisé(e) (opérateur(rice) steadicamer/OPV grutier)	5-2
Opérateur(rice) télépilote	5-3
Chef(fe) OPV/chef(fe) cameraman	6-1
Directeur(rice) de la photo	7-2
Ingénieur(e) de la vision	6-1

Opérateur(rice) ralenti/serveur	4-1
Opérateur (rice) de diffusion	4-2
Photographe	5-1
Technicien(ne) vidéo	5-1
Technicien(ne) ralenti/serveur	5-3
Truquiste	6-1

F. Son

Assistant(e) à la prise de son	2
Bruiteur(se)	4-1
Chef(fe) opérateur du son/ingénieur(e) du son	6-1
Illustrateur(rice) sonore	4-1
Mixeur(se)	5-1
Preneur(se) de son/opérateur(rice) du son	5-1

G. Maquillage/coiffure/costume

g) Maquillage

Chef(fe) maquilleur(se)/chef(fe) maquilleur(se) posticheur(se)	4-1
Maquilleur(se)/maquilleur(se) posticheur(se)	2

g) Coiffure

Chef(fe) coiffeur(se) perruquier(e)	4-1
Coiffeur(se)/coiffeur(se) perruquier(e)	2

g) Costume

Chef(fe) costumier(e)	5-1
Costumier(e)	3
Styliste	6-1
Habilleur(se)	2

H. Décoration

Assistant(e) décorateur(rice)	3
Chef(fe) décorateur(rice)	6-1
Décorateur(rice)	5-1
Dessinateur(rice) en décor	4-1

I. Montage/post production/graphisme

i) Montage

Chef(fe) monteur(se)	6-1
Monteur(se)	4-2
Opérateur(rice) synthétiseur(se)	3

i) Graphisme

Dessinateur(rice) d'animation/dessinateur(rice) en générique	4-1
Opérateur(rice) d'habillage	4-2
Infographiste	5-1
Concepteur(rice) graphique	5-3

Fonctions/Filières CDD d'usage : liste 2

Chorégraphe

Dessinateur artistique

Mannequin : présente des vêtements ou accessoires de mode dans le cadre d'une émission

Doublure lumière

Figurant(e)

Silhouette

Chroniqueur(se)

Participant(e)

Chef(fe) d'orchestre :

(jusqu'à 8 musiciens)

(jusqu'à 14 musiciens)

(plus de 14 musiciens)

Chef(fe) de chœur

Artiste soliste :

(directe ou publique)

(répétition ou enreg. différé)

Musicien(ne) :

(directe ou publique)

(répétition ou enreg. différé)

Artiste musicien(ne) choriste :

(directe ou publique)

(répétition ou enreg. différé)

Traducteur(rice) interprète : chargé(e) d'effectuer une traduction orale ou écrite dans le cadre d'une émission ou d'une opération particulière limitée dans le temps.

Annexe 2 Salaires minima

(En euros.)

Liste 1	Tarifs applicables au 1 ^{er} juillet 2024 ^[1]	
Niveaux	M1	M2
1	115,28	121,05
2	133,42	140,10
3	145,55	152,82
4-1	156,16	163,96
4-2	161,91	170
5-1	173,32	181,98
5-2	185,72	195
5-3	190,48	200
6-1	197,23	207,10
6-2	204,75	215
7-1	215,16	225,91
7-2	273,58	287,25
8	Gré à gré	Gré à gré

[1] Ces tarifs pourront être revus selon le résultat des NAO propres aux tarifs applicables aux salariés employés en CDDU dans le secteur de la télédiffusion.

(En euros.)

Liste 2	
Fonction	Salaire brut minimum journalier
Participant	57,34
Musicien	126,74 (directe ou publique)
	108,64 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste musicien choriste	114,66 (directe ou publique)
	96,57 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste soliste	181,06 (directe ou publique)
	114,66 (répétition ou enregistrement différé)
Chef de cœur	277,62
Chef d'orchestre	277,62 (jusqu'à 8 musiciens)
	344,01 (jusqu'à 14 musiciens)
	410,41 (plus de 14 musiciens)
Chorégraphe	301,78
Mannequin	120,71
Traducteur interprète	Cf. barèmes professionnels

Liste 2	
Fonction	Salaire brut minimum journalier
Dessinateur artistique	144,84
Chroniqueur	87,51
Doublure lumière	114,66
Figurant	114,66
Silhouette	114,66

Annexe 3 Définitions de fonctions

A. Conception/Programme

a) Conception/Programme

Collaborateur(rice) littéraire (Niv. 4-1) : chargé(e) de préparer des textes et d'en effectuer des aménagements dans le cadre d'une émission télévisée.

Conseiller(e) de programme (Niv. 6-1) : recherche, étudie, sélectionne et assure le suivi de fabrication des programmes répondant à la ligne éditoriale et artistique de l'entreprise, ceci dans le respect des obligations réglementaires, des procédures et des budgets.

Coordinateur(rice) d'écriture (Niv. 6-1).

Directeur(rice) de la distribution artistique/resp. de casting (Niv. 7-1).

Documentaliste (Niv. 5-1) : recherche et analyse les contenus audiovisuels. Prépare et met à disposition des équipes rédactionnelles ou de production les documents et images nécessaires à la fabrication des programmes. Est chargé(e) de l'indexation des bases de données documentaires et participe à leur enrichissement.

Lecteur(rice) de textes (Niv. 3) : chargé(e) d'effectuer la lecture de propositions de textes ou de scénarii d'émissions (écrites ou audiovisuelles) et d'en rendre compte en vue de leur exploitation éventuelle.

Producteur(rice) artistique (Niv. 8) : chargé(e) d'assurer la conception et la mise en œuvre d'une émission dans le respect des caractéristiques définies par l'employeur. Peut être amené(e) à s'exprimer à l'antenne ou à animer une émission.

a) Antenne directe

Animateur(rice) (Niv. 6-1).

Présentateur(rice) (Niv. 5-1).

Annoncesur(se) (Niv. 2) : chargé(e) de dire, après les avoir rédigées le cas échéant, des annonces insérées entre les émissions ou dans les émissions. Met sa voix sur des BA ou des inter-programmes.

Opérateur(rice) prompteur(se) (Niv. 2.)

B. Production/ Régie

b) Production

Assistant(e) de production (Niv. 2) : chargé(e), sous l'autorité d'un responsable, d'assurer certaines activités directement liées à la préparation et à l'organisation d'une production : planning, contact avec les professionnels du spectacle et/ou les participants à l'émission, documentation.

Collaborateur(rice) spécialisé(e) d'émission (Niv. 3) : chargé(e) d'assurer certaines activités directement liées à la nature et au contenu d'une émission, notamment, la

préparation de fiches requérant des connaissances spécifiques et/ou des résumés destinés à l'animateur et/ou au producteur de l'émission.

Chauffeur(se) de production (Niv. 1).

Chef(fe) de production (Niv. 6-1) : responsable chargé(e) de mettre en œuvre et de coordonner les moyens techniques et de personnels techniques sur les productions qui lui sont confiées.

Chef(fe) de production (Niv. 6-2) : assure, en plus des missions habituelles de chef de production, l'élaboration des devis et bilans liés à la production et participe au suivi du/des dossiers de production et de sa/leur gestion administrative et financière.

Chargé(e) de production (Niv. 5-1) : chargé(e) d'assister le responsable de la production dans l'organisation des moyens humains et techniques d'une production. Il/elle en assure le suivi tant en plateau qu'en extérieur.

Directeur(rice) de production (Niv. 8) : établit le budget prévisionnel nécessaire à la réalisation d'une émission. Organise ou fait organiser la production en tenant compte des contraintes financières ; suit le déroulement de celui-ci ; assure la gestion du budget.

Intervenant(e) spécialisé(e) (Niv. 5-1) : chargé(e) en raison de ses compétences spécifiques de veiller à la cohérence de situations évoquées dans l'émission et relevant de son domaine d'activité (médecins, avocats, ingénieurs...). Peut être amené(e) à intervenir à l'antenne.

Intervenant(e) d'émission (Niv. 1) : chargé(e) d'une intervention à caractère ponctuel technique et non artistique nécessitée par le contenu d'une émission ou le caractère particulier d'une opération (épluchage de légumes, voitures ventouses).

Technicien(ne) de reportage (Niv. 5-1) : sur un reportage d'actualité, et sans en assurer la totalité, il/elle peut intervenir sur une ou plusieurs des missions suivantes : la mise en œuvre de l'éclairage, la captation de l'image, la prise de son, le montage, et peut être amené à participer à la mise en œuvre des moyens de transmission.

Chef(fe) de car (Niv. 6-1) : assure la responsabilité des moyens techniques du car et garantit le bon déroulement de l'exploitation. Encadre l'équipe technique dans sa globalité.

b) Régie

Régisseur(se)/régisseur(se) d'extérieur (Niv. 4-1).

Régisseur(se) adjoint(e) (Niv. 3) : chargé(e) d'assister un régisseur ou un régisseur général.

Régisseur(se) général(e) (Niv. 6-1) : chargé(e) de préparer, organiser, coordonner et mettre en œuvre les moyens de production conformément aux instructions données. Il/elle assure notamment l'organisation des transports, du logement, de la restauration.

C. Réalisation

Réalisateur(rice) (Niv. 7-2) : assure la création d'un programme télévisuel, direct ou enregistré. À ce titre, il/elle est chargé(e) de l'étude, de la préparation, du tournage ou de l'enregistrement et des finitions du programme. Dans ce cadre, il/elle coordonne les équipes artistiques et techniques concourant à la réalisation du programme dans le respect des attentes éditoriales de la direction.

Cadre technique de réalisation (Niv. 6-2) : gère la mise en image des programmes, fabrique et diffuse des éléments vidéos de programmes enregistrés et/ou de programmes en direct selon une charte prédéfinie par la direction de l'antenne.

1^{er} assistant(e) réalisateur(rice) (Niv. 5-1) : collaborateur(rice) du réalisateur chargé de la mise en œuvre des moyens artistiques et matériels d'une production (qui peut être une fiction ou un documentaire). Il/elle peut faire de la coordination d'équipe ; élaborer et suivre le plan de travail, et estimer les moyens nécessaires en vue des devis.

2^e assistant(e) réalisateur(rice) (Niv. 3).

Scripte (Niv. 5-1) : prépare le conducteur d'un programme ou journal télévisé, participe à sa production, gère sa diffusion et les temps définis en donnant des indications précises aux différents intervenants (ex. sous-titres à placer à un moment précis ; un changement d'axe pour une caméra etc.) et assure la coordination entre les différents interlocuteurs (réalisateur, journalistes, documentalistes, monteurs etc.).

Scripte (Niv. 5-3) : dans le cadre d'un direct important produit de l'extérieur, prépare le conducteur, participe à sa production, gère sa diffusion et les temps définis en donnant des indications précises aux différents intervenants (ex. sous-titres à placer à un moment précis ; un changement d'axe pour une caméra etc.) et assure la coordination entre les différents interlocuteurs (réalisateur, journalistes, documentalistes, monteurs etc.).

Chargé(e) de conducteur d'antenne (Niv. 5-1) : valide la préparation de la diffusion des programmes sur une ou plusieurs chaînes.

D. Fabrication

d) Plateau (studio ou extérieur)

Aide de plateau (Niv. 1) : chargé(e) des mouvements de tout matériau ou accessoire à l'occasion de la préparation, de l'enregistrement ou du déroulement d'une émission.

Chef(fe) de plateau (Niv. 4-1) : prépare, coordonne et met en œuvre les moyens techniques du plateau en vue de la réalisation d'une émission.

Chef(fe) éclairagiste/chef(fe) électricien(ne) (Niv. 4-1) : responsable technique de la lumière au travers de l'installation, de la mise en service et de l'exploitation du système d'éclairage sur les plateaux selon le plan lumière et la ligne artistique de l'émission/supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières.

Conducteur(rice) de groupe (Niv. 3) : chargé(e) d'assurer la fourniture et la distribution d'énergie en tout lieu de tournage. Il/elle assure l'entretien des groupes électrogènes et des matériels électriques qui lui sont confiés.

Éclairagiste/électricien(ne) (Niv. 2).

Assistant(e) lumière (Niv. 2) : collaborateur(rice) du directeur de la photographie, il/elle est chargé(e) de la préparation du dossier lumière en relation avec l'équipe technique et de la mise en place du dispositif prévu par le directeur de la photographie.

d) Construction décors

Accessoiriste (Niv. 2) : chargé(e) de trouver, préparer et gérer les accessoires de décoration nécessaires à la réalisation d'une émission. Peut être amené(e) à fabriquer certains éléments ou accessoires simples.

Chef(fe) machiniste (Niv. 4-1).

Constructeur(rice) en décor (Niv. 4-1)

Machiniste (Niv. 2) : chargé(e) d'assurer l'installation et la mise en œuvre des équipements de machinerie sur le tournage d'émissions en film ou en vidéo.

Menuisier(e) traceur(se) (Niv. 3).

Menuisier(e) (Niv. 2).

Peintre décorateur(rice) (Niv. 3) : chargé(e) de concevoir et de réaliser certains travaux de décoration tels que lettres, patines, faux bois et marbres, retouches photos, retouche peinture, trompe l'œil, filages, trucages etc.

Technicien(ne) décor (Niv. 3) : chargé(e) de réaliser et installer des éléments de décor (habillages, accessoires, ouvrages de tapisserie et décoration, raccords de peinture...), d'assurer le montage et le démontage.

E. Image (dont vidéo)

Assistant(e) OPV (Niv. 2).

OPV (Niv. 5-1) : chargé(e) de la préparation et de la mise en œuvre des cadrages et mouvements de caméra selon les directives qui lui sont données.

OPV spécialisé(e) (opérateur(rice) steadicamer/OPV grutier) (Niv. 5-2) : chargé(e) de la préparation et de la mise en œuvre des cadrages et mouvements de caméra selon les directives qui lui sont données en ayant recours à un moyen technique spécialisé (outil de stabilisation, grue...).

Opérateur(rice) télépilote (Niv. 5-3) : chargé(e) de la réalisation des prises de vue aériennes selon les attentes éditoriales et du pilotage du drone dans le respect des consignes de sécurité et de la réglementation en vigueur.

Chef(fe) OPV / chef(FE) cameraman (Niv. 6-1) : assure le cadrage sur les plateaux et/ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation. Sait diffuser en direct ses images grâce aux outils mis à sa disposition lorsque le tournage se fait en extérieur. Sait apporter une expertise photographique (notamment mise en place de la scène, de la lumière) et peut guider un OPV le cas échéant pour donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Directeur(rice) de la photo (Niv. 7-2) : responsable de la lumière, prépare les conditions techniques et matérielles qui participent à la conception de la lumière la mieux adaptée au sujet, en tenant compte du support et des contraintes financières. Organise et contrôle la mise en œuvre des éléments liés à la conception de l'image afin d'en assurer le rendu artistique.

Ingénieur(e) de la vision (Niv. 6-1) : est garant(e) de la qualité et de la cohérence colorimétrique des images diffusées, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques de chaque émission. Selon l'organisation de l'entreprise, cette fonction peut être remplie par des chefs d'exploitation technique.

Opérateur(rice) ralenti/serveur (Niv. 4-1) : maîtrise en direct la fonction ralentie des serveurs.

Opérateur (rice) de diffusion (Niv. 4-2) : prépare et exploite tous les types de serveurs d'acquisition et de diffusion des éléments audios, vidéos et graphiques. Assure la responsabilité des enregistrements pendant le tournage et la livraison des éléments.

Photographe (Niv. 5-1).

Technicien(ne) vidéo (Niv. 5-1) : assure la responsabilité de la qualité technique du signal vidéo le long de la chaîne de fabrication et de diffusion d'une (des) émission(s) ; peut être amené(e) à assurer la commutation et la mise en image d'un programme, participe à la maintenance des équipements.

Technicien(ne) ralenti/serveur (Niv. 5-3) : prépare et exploite tous les types de serveurs d'acquisition des éléments audios, vidéos et graphiques. Assure la responsabilité des enregistrements pendant le tournage et la livraison des éléments. Maîtrise en direct la fonction ralentie des serveurs et le montage de tout type d'éléments vidéo (génériques, résumé...).

Truquiste (Niv. 6-1) : travaille les images produites pour les émissions afin de les rendre plus attractives à l'antenne, réalise des effets visuels et le trucage de l'image en post-production et seconde le réalisateur dans le traitement de l'image sur les émissions.

F. Son

Assistant(e) à la prise de son (Niv. 2) : effectue la préparation matérielle des séances d'enregistrement par la mise en place des équipements et leurs branchements, assiste l'ingénieur du son pendant la prise de son. Il/elle peut effectuer seul des prises de sons simples.

Bruiteur(se) (Niv. 4-1).

Chef(fe) opérateur du son/ingénieur(e) du son (Niv. 6-1) : réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant(e) de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer des émissions, le son des émissions sur lesquelles il/elle intervient voire de mixer le son d'œuvres musicales. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Illustrateur(rice) sonore (Niv. 4-1).

Mixeur(se) (Niv. 5-1) : assure la cohérence et l'harmonie d'une bande sonore d'un produit audiovisuel. Il/elle contribue aux choix des effets spéciaux sonores et de la musique. En post production peut être amené à assister un chef opérateur de prise de son pour le mixage d'une émission.

Preneur(se) de son/opérateur(rice) du son (Niv. 5-1) : réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant(e) de la bonne qualité du son d'un sujet. Peut être amené(e) à assister un chef opérateur de prise de son pour la mise en place audio de la captation et/ou de l'émission.

G. Maquillage/coiffure/costume

g) Maquillage

Chef(fe) maquilleur(se)/chef(fe) maquilleur(se) posticheur(se) (Niv. 4-1).

Maquilleur(se)/maquilleur(se) posticheur(se) (Niv. 2).

g) Coiffure

Chef(fe) coiffeur(se) perruquier(e) (Niv. 4-1).

Coiffeur(se)/coiffeur(se) perruquier(e) (Niv. 2).

g) Costume

Chef(fe) costumier(e) (Niv. 5-1).

Costumier(e) (Niv. 3).

Styliste (Niv. 6-1) : il/elle travaille à la demande de la direction artistique à l'identité visuelle que la chaîne veut véhiculer à travers ses présentateurs/trices. Il/elle propose une direction stylistique (cahier de tendances ou de stylisme). Il/elle propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il/elle assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements et/ou collabore avec des créateurs dont le style correspond aux valeurs de la chaîne.

Habilleur(se) (Niv. 2) : il/elle assure la logistique, l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il/elle aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme.

H. Décoration

Assistant(e) décorateur(rice) (Niv. 3).

Chef(fe) décorateur(rice) (Niv. 6-1).

Décorateur(rice) (Niv. 5-1).

Dessinateur(rice) en décor (Niv. 4-1).

I. Montage/post-production/graphisme

i) Montage

Chef(fe) monteur(se) (Niv. 6-1) : collaborateur(rice) du/de la réalisateur(rice) ou du/de la journaliste, chargé(e) du montage d'une production élaborée telle que fiction, documentaire, magazine, sur tout support et tout format, auquel il/elle donne sa continuité et son rythme. Il/elle met en œuvre les outils techniques vidéo et audio complémentaires nécessaires à la réalisation de trucages ou de mixages simples ou préprogrammés.

Monteur(se) (Niv. 4-2) : collaborateur(rice) du/de la réalisateur(rice), ou du/de la journaliste, chargé(e) du montage d'une production, sur tout support et tout format, auquel il/elle donne sa continuité et son rythme (ne peut être engagé(e) sur une fiction ou un documentaire).

Opérateur(rice) synthétiseur(se) (Niv. 3).

i) Graphisme

Dessinateur(rice) d'animation/dessinateur(rice) en générique (Niv. 4-1).

Opérateur(rice) d'habillage (Niv. 4-2) : diffuse les éléments graphiques liés au décor du programme et à l'habillage de l'émission quels que soient les moyens de diffusion. Peut en assurer en premier niveau l'acquisition des éléments et le réglage de ceux-ci ou la saisie de textes et titres.

Infographiste (Niv. 5-1) : conçoit et réalise sur palette graphique différents éléments picturaux, fixes ou animés pour illustrer un contenu préexistant.

Concepteur(rice) graphique (Niv. 5-3) : conçoit des scènes 3D à partir d'un brief sans contenu préexistant. »

Les parties conviennent des dispositions finales ci-après :

Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes ;
- à l'issue de ce cycle :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou

organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utiles.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

Dénunciation

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail, la présente annexe pourra être dénoncée :

- soit de la part de l'ensemble des organisations patronales signataires ;
- soit de la part de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Il est précisé que lorsque l'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de la convention collective, la dénonciation du texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, ceci conformément à l'article L. 2261-10, alinéa 4 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de syndicats représentatifs et d'employeurs et déposée par la partie auteure de la dénonciation auprès des services compétents du ministère du travail.

La dénonciation entraînera pour les organisations syndicales représentatives et d'employeurs, l'obligation de se réunir.

Il est convenu que la première réunion de négociation de ce projet devra obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 3 mois à partir de la date de notification de la dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations. Les organisations auteures de la dénonciation communiquent une proposition de rédaction nouvelle en vue de la renégociation. La négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, l'annexe dénoncée, restera applicable jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle annexe à l'échéance du délai de 3 mois, pendant une durée de 12 mois, étant précisé qu'une nouvelle annexe peut être conclue pendant cette période.

À l'issue de ces négociations, sera établie soit une nouvelle annexe, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Le document signé, selon les cas, par les parties en présence fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la législation en vigueur.

Les dispositions de la nouvelle annexe se substitueront intégralement à celles de l'annexe dénoncée, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent et à l'expiration du délai de 15 jours qui suivra sa notification auprès des organisations syndicales représentatives.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'annexe ainsi dénoncée, restera applicable sans changement pendant une période d'une année (12 mois) qui débutera à

l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'annexe cessera de produire ses effets.

La dénonciation de l'annexe emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises couvertes par la présente convention collective de branche.

Date d'effet

La présente annexe s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la télédiffusion à compter du 1^{er} juillet 2024, sous réserve de la bonne intégration de l'ensemble des fonctions mentionnées par le présent avenant, dans les annexes éditées par les organismes d'assurance chômage.

Demande d'extension

Les parties soulignent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant à l'administration du travail, ceci dans les plus brefs délais, après signature du présent avenant.

Petites entreprises

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés ; il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 11 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 11 juillet 2024

relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
2024-2028

NOR : ASET2450654M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2002^[1], la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) a fait de la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une de ses priorités, au cœur d'un socle culturel commun à toutes les entreprises. L'évolution du cadre légal et 4 accords successivement signés entre 2008 et 2019, sont venus compléter les premières orientations et dispositions prises.

Un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux, annexé au présent accord (annexe 2), a permis de souligner des progrès notables, sur lesquels les entreprises de la branche peuvent aujourd'hui s'appuyer pour poursuivre leurs actions de progrès en matière de mixité et d'égalité professionnelle. Les signataires souhaitent poursuivre cette dynamique sur la période 2024-2028, afin notamment de renforcer l'attractivité des entreprises de la branche pour les femmes.

[1] Date de signature du premier accord égalité professionnelle F/H au sein de la branche des IEG.

Avec ce nouvel accord, les signataires réaffirment le rôle majeur de la branche dans l'accompagnement et le soutien aux entreprises dans leurs politiques de mixité et d'égalité professionnelle F/H (femmes/hommes), et notamment autour des 3 axes suivants :

- analyser et mieux comprendre les sources d'inégalités entre les femmes et les hommes : au-delà de la consolidation d'indicateurs genrés, la branche produit des analyses ciblées, qualitatives et documentées permettant d'identifier des leviers d'actions et de progrès pour les entreprises ;
- impulser et soutenir les innovations au sein des entreprises de la branche : la branche est le lieu privilégié de partage des meilleures pratiques d'entreprises. Elle assure également un rôle d'ouverture, de veille et de prospective, en organisant le partage des ressources pour les entreprises.
- partager, déployer et communiquer : la branche communique, notamment via le site internet du SGE^[1] des IEG et sa plateforme ressources dédiée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle publie également des supports, principalement à destination des managers, RH, et représentants du personnel afin de les sensibiliser et les informer sur les nouvelles thématiques de l'égalité professionnelle F/H et de l'inclusion.

Le présent accord constitue le socle de référence des entreprises de la branche afin que chacune d'elles poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les signataires mettent ainsi l'accent sur 3 priorités :

- développer la mixité de tous les métiers, et la fluidité des parcours professionnels entre ces métiers, afin de viser une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans tous les emplois (y compris les emplois à responsabilité) ;
- garantir l'égalité salariale et, plus globalement, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche ;
- prendre en compte les questions de prévention, santé, sécurité et de conditions de travail dans une approche très large de l'égalité professionnelle F/H, qui vise non seulement la lutte contre toutes les formes de violences au travail, mais également l'impact des violences conjugales et/ou intrafamiliales sur les entreprises, ainsi que l'identité de genre, ou les enjeux de santé reproductive et sexuelle pour les femmes et les hommes.

Les signataires réaffirment également leur engagement à ce que chaque nouvelle négociation collective de branche prenne en compte dans ses réflexions et débats, les dimensions mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche, il est rappelé que la lecture des textes réglementaires applicables au sein des IEG (art.s, Pers, DP et notes) doit se faire à l'aune de la réglementation en matière d'égalité professionnelle F/H. Ils s'engagent également à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition des délégations patronales et syndicales. Les entreprises de la branche sont d'ailleurs invitées à reprendre ces deux principes dans leurs accords collectifs.

La branche professionnelle des IEG fonde son engagement sur des valeurs et des principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination, et sur la conviction profonde que la mixité et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sont sources de progrès social et de performance économique durable.

[1] Site SGE & Plateforme ressources VSST.

Agir pour la transformation durable des mentalités

L'ambition des signataires est de soutenir durablement l'évolution des mentalités dans les entreprises. La récente crise COVID-19 atteste que – même si les choses ont significativement pu progresser ces deux dernières décennies – la vigilance reste de mise.

Certaines inégalités F/H demeurent visibles dans l'exercice des responsabilités familiales, ce qui peut entraîner des conséquences sur le travail en général. C'est pourquoi cet accord souhaite donner des signaux clairs, dans ce qui peut contribuer à une répartition plus égale des rôles et responsabilités entre les femmes et les hommes.

Les signataires veulent promouvoir l'image d'une branche inclusive, dont les métiers sont ouverts tant aux femmes qu'aux hommes, et qui incarne une culture de l'égalité professionnelle dans ses modes de fonctionnement.

Pour y répondre, les entreprises doivent continuer à sensibiliser leurs managers, leurs salariés et leurs représentants du personnel pour faire évoluer les mentalités sur les stéréotypes de genre, et ainsi prévenir les biais décisionnels qu'ils demeurent susceptibles d'induire au quotidien. Enfin, elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Toutes les actions développées au sein des différents chapitres de cet accord contribuent à cette évolution durable des mentalités visée par l'accord. Les signataires soulignent que cet engagement doit être continu et quotidien. À ce titre, les entreprises sont invitées à favoriser la participation des salariés qui le souhaitent, sous réserve des nécessités de service, aux événements et manifestations (internes/externes) à l'occasion notamment des journées internationales/nationales d'actions que sont le 25 janvier^[1], le 8 mars^[2] et le 25 novembre^[3].

Chapitre I^{er} Renforcer la mixité de tous les métiers

1.1. L'ambition commune

Depuis plusieurs années déjà, l'évolution de la féminisation globale des effectifs de la branche professionnelle des IEG constitue davantage une résultante de flux (entrées/sorties) plus qu'elle ne traduit à elle seule l'ambition d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des entreprises. Si lors de la dernière décennie, les départs en retraite proportionnellement plus nombreux chez les hommes avaient pu soutenir ce taux de féminisation, la période qui s'ouvre s'inscrit dans une dynamique de départs plus significative de femmes, contraignant les entreprises de la branche à renforcer leurs niveaux de recrutements féminins.

Or, le développement de la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire évoluer les mentalités et faire progresser l'égalité professionnelle, dans l'ensemble des métiers, des organisations ou des territoires.

C'est pourquoi les entreprises de la branche professionnelle des IEG s'engagent à rechercher une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans leurs différents métiers, notamment dans ceux où les écarts de représentation sont les plus caractérisés.

Bien entendu, cette mixité s'entend dans les deux sens, c'est-à-dire aussi bien dans les métiers techniques (dans lesquels sont également inclus les métiers de la recherche, du digital, du numérique et de l'IT), pour lesquels demeure un enjeu fort de féminisation, que dans les métiers tertiaires et commerciaux, traditionnellement plus féminisés, mais pour lesquels les entreprises de la branche visent aussi à attirer davantage d'hommes.

[1] Journée nationale de lutte contre le sexisme.

[2] Journée internationale des droits des femmes.

[3] Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Parce que les recrutements dans les métiers techniques représentent la très grande majorité des recrutements des entreprises de la branche, l'attention de cet accord portera en particulier sur la féminisation de ces métiers qui peut agir comme un accélérateur des dynamiques d'égalité professionnelle F/H au sein des IEG.

Cette ambition de mixité des métiers, nécessite pour les entreprises de la branche de développer des plans d'actions innovants, qui associent aussi bien des enjeux d'attractivité, de recrutements, de mobilités, de fidélisations et de reconversions.

1.2. Les actions à déployer / renforcer

Prenant acte des efforts accomplis par les entreprises pour attirer davantage de femmes dans les métiers techniques et davantage d'hommes dans les métiers tertiaires ou commerciaux, les signataires du présent accord reconnaissant que ces progrès se heurtent désormais à une forme d'effet de « pallier », encourageant néanmoins les entreprises de la branche à poursuivre leurs plans d'actions pour la mixité, et souhaitent que les travaux et livrables de cet accord puissent les inspirer dans ce sens.

1.2.1. Développer l'attractivité de nos métiers

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des rôles et parcours modèles qui soient le plus « accessibles » possibles pour les jeunes femmes. Les études conduites sur ce point attestent que la faculté à se projeter avec assurance vers un métier n'est pas égale entre les jeunes hommes et les jeunes femmes.

Prendre soin de valoriser des expériences professionnelles de femmes ayant réussi dans nos métiers est donc clé. Il faudra toutefois veiller à ne pas se limiter à des profils de dirigeantes expérimentées mais à davantage diversifier les portraits, en mettant en avant, des jeunes embauchées avec des responsabilités professionnelles épanouissantes.

De même, les signataires encouragent les entreprises à s'assurer, que lors d'événements publics, une représentation mixte sur scène soit assurée.

1.2.2. Intégrer l'enjeu de mixité dans nos relations écoles

Les signataires actent que les entreprises sont porteuses de leur politique de « marque employeur » et que la branche professionnelle des IEG doit agir en soutien et complément de ces dernières, notamment lorsque l'enjeu dépasse celui du recrutement (ex : agir sur l'image du secteur, sur l'orientation scolaire des étudiantes, etc.).

De ce point de vue, la branche professionnelle des IEG prend part, en partenariat avec l'Éducation nationale et les principales associations agissant sur ce sujet, aux actions et campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de jeunes femmes dans des filières techniques au sens large (action dans les collèges, lycées, écoles ou universités, centres de formation par l'alternance, visites de sites industriels, forums de l'orientation...).

Les entreprises des IEG se mobilisent notamment pour accueillir des jeunes de classe de troisième et de seconde, à l'occasion de leurs stages de découverte des métiers. La branche les encourage à faire de ce stage un levier d'orientation en privilégiant, lorsque cela est possible, l'accueil de jeunes femmes au sein d'équipes à dominante technique et de jeunes hommes sur des environnements tertiaires et commerciaux. Les entreprises de la branche peuvent également accompagner des projets pédagogiques et des initiatives ou concours autour des enjeux de l'industrie dans les établissements scolaires situés à proximité de leurs sites.

Aujourd'hui, des centaines de salariées issues des filières techniques font le choix de consacrer du temps, souvent par l'intermédiaire de réseaux féminins ou d'associations dédiées, pour

incarner cet enjeu de mixité et susciter des vocations auprès des étudiantes dans leurs établissements scolaires, ou lors de journées portes ouvertes au sein des entreprises.

Les entreprises reconnaissent cet investissement en considérant ces actions comme du temps de travail et prennent en charge les déplacements et frais inhérents à ces missions de représentation de nos métiers. La branche professionnelle des IEG peut compléter cette reconnaissance en relayant et soutenant leurs initiatives, en leur ouvrant l'accès à des ressources de sensibilisation et de formation, à des programmes de webinaires et en permettant à ces associations de venir partager leurs actions dans l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H de la branche.

Enfin, les signataires encouragent les entreprises de la branche à développer et soutenir des programmes de mentorat externes pour accompagner, éclairer et soutenir l'orientation scolaire des jeunes (femmes ou garçons) et notamment ceux issus de quartiers moins favorisés, ayant moins accès à des « rôles modèles », ou à des offres de stages, d'alternances ou d'immersions découvertes.

Avec l'action de ces réseaux, de ces associations et des ingénieurs pour l'école (IPE), le développement de programmes et/ou de projets pédagogiques pour soutenir la mixité dans tous nos métiers et tous les emplois est devenu primordial. Les signataires proposent de repérer les meilleures pratiques en la matière pour les mettre en visibilité de toutes et de tous : employeurs, salariés ou candidats.

1.2.3. Renforcer les viviers par l'alternance et les stages de fins d'études

Les entreprises de la branche favorisent la mixité dans l'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternants. Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

L'impact des réformes récentes sur les champs de la formation professionnelle et de l'apprentissage offre une opportunité pour la branche professionnelle des IEG de contribuer directement au développement et au soutien des campagnes de recrutements féminins en alternance, spécifiquement sur des métiers techniques qui embauchent en nombre, notamment avec l'appui de l'opérateur de compétences « OPCO 2i ».

Afin d'encourager cette dynamique, les signataires s'engagent à examiner, avec l'OPCO 2i, les conditions d'une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels et techniques.

Par ailleurs, les entreprises de la branche peuvent soutenir les établissements qui développent des actions pour renforcer l'attractivité des métiers techniques auprès des jeunes femmes, par le biais d'une bonification de la part locale de leur taxe d'apprentissage.

Mieux partager au sein et entre les entreprises des IEG, et chaque fois que cela est possible, les viviers d'alternantes formées, diplômées et validées par leurs tuteurs et managers, est également recherché pour couvrir les enjeux de renouvellement de compétences, dans la diversité des métiers et des territoires couverts par les entreprises de la branche. L'objectif, ici, est de ne pas laisser, dans un vivier d'une entreprise de la branche, une alternante qualifiée d'un métier technique sans proposer sa candidature aux autres entreprises de la branche des IEG.

De même, les entreprises de la branche sont encouragées, lorsque cela est possible, à « tester » la possibilité de proposer à des alternantes ou des stagiaires de fins d'études (issues de métiers tertiaires et/ou commerciaux) formées et diplômées au sein de l'une ou l'autre de nos organisations, de poursuivre sur un second diplôme en alternance en basculant vers une filière métier technique (passerelle) avec une perspective d'embauche à la clé.

1.2.4. Adapter nos offres d'emplois (stages, alternance, CDD, CDI)

Certaines offres d'emplois publiées par les entreprises de la branche peuvent comporter des biais susceptibles de ne pas inciter les candidates à se projeter dans nos métiers et donc à postuler.

En travaillant à repérer les meilleures pratiques avec des cabinets de recrutement et la force d'un réseau associatif (du type « À compétence égale^[1] »), les entreprises de la branche seront accompagnées pour développer des trames d'« offres types » plus inclusives et impactantes. Une offre de webinaires ciblés et de ressources en ce sens sera développée pour sensibiliser toutes les actrices et les acteurs de nos processus de recrutement.

Elles pourront également « tester » la rédaction de leurs offres au moyen de « l'Analyseur »^[2] pour s'assurer d'une rédaction la moins biaisée et la plus impactante possible auprès des candidates et des candidats.

1.2.5. Adapter nos processus et pratiques de recrutement

Les dynamiques d'ores et déjà constatées pour diversifier la nature et les modalités de recrutements sont à poursuivre, notamment pour soutenir les volumes de recrutements féminins dans les métiers les moins féminisés.

On peut citer, pour exemples :

- des équilibres plus fins dans la répartition entre profils universitaires et profils de grandes écoles dans les recrutements de compétences cadres ;
- des expérimentations poursuivies ou étendues pour procéder à davantage de recrutements par simulations^[3] ou par la méthode des habiletés, qui ont la vertu de contribuer à lever des freins et à combattre des phénomènes d'autocensure qui nuisent encore à des candidatures féminines sur des métiers à dominante technique ;
- des expérimentations poursuivies ou étendues avec des associations d'insertion ou des organismes tiers (ex : fondations) qui soutiennent et engagent des programmes pour féminiser les métiers techniques ou les métiers du numérique, du digital et de l'IT par exemple ;
- des recherches, selon les opportunités en régions, de candidatures plus expérimentées et notamment de profils féminins qui auraient eu une première expérience significative dans un métier technique dans d'autres secteurs industriels.

Les signataires du présent accord reconnaissent comme indispensable l'exigence de mixité dans la liste des candidats sélectionnés proposée par les cabinets de recrutement (lorsque tout ou partie du processus est externalisé) ou par les équipes RH en charge de recruter. Si des difficultés demeurent, sur certains emplois et métiers, à trouver des candidates, les entreprises sont incitées à trouver des marges de manœuvres du type « allongement de la durée des mandats de recherche » ou « principes de bonus/malus » dans la rémunération des cabinets de recrutements qui opèrent pour leur compte.

Par ailleurs, l'ouverture des recrutements à des profils plus expérimentés contribue, indirectement, à obtenir davantage de mixité dans les candidatures en élargissant, de fait, le nombre de diplômées visées par ces offres.

[1] Association qui fédère les entreprises, les managers, les RH et, plus généralement toutes celles et ceux qui interviennent dans des processus de recrutements externes et/ou internes, autour de la promotion de l'égalité et de la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels.

[2] Outil gratuit et en ligne développé par l'association « À compétence égale » qui permet de corriger les biais dont les annonces peuvent receler, et d'en optimiser la forme afin de n'exclure aucune typologie de candidats.

[3] La Méthode de recrutement par simulation (MRS) sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme, et permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé.

Les signataires soulignent également d'autres fondamentaux qui peuvent soutenir cette ambition de mixité des recrutements, tels que la mise en place de jurys mixtes, ou de sessions mixtes lorsque les processus de recrutement font appel à des entretiens collectifs, etc.

Ce sont l'articulation et la combinaison de ces mesures aussi, qui permettent aux entreprises de la branche qui le souhaitent, de fixer des objectifs de progrès dans la féminisation des recrutements externes, à leurs directions métiers.

1.2.6. Agir via les mobilités internes et les reconversions

Les signataires de l'accord rappellent que la mobilité interne au sein des entreprises de la branche constitue un des leviers de recrutement qui doit être encouragé.

Pour répondre aux enjeux amplifiés de mobilités internes au sein des entreprises, l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H de la branche professionnelle des IEG organisera :

- un recensement des meilleures pratiques expérimentées ou éprouvées dans les entreprises de la branche (ex : recrutements par simulations^[1], méthode des habiletés, plateformes digitales, évolution des modalités de recrutement interne, immersions, binômes, parrainages/marrainages ou tutorats professionnels, cursus de formation, mesures d'accompagnements professionnel et financier...) ;
- une veille sur des pratiques porteuses dans d'autres secteurs industriels et techniques, confrontés aux mêmes difficultés que les IEG.

Les entreprises sont invitées à informer par ailleurs régulièrement les salariés, des parcours professionnels possibles, notamment ceux qui permettent aux femmes issues des filières commerciales et tertiaires de se reconvertir et d'intégrer les métiers de la filière technique. En ce sens, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur le dispositif de reconversion « Pro-A »^[2] qui permet aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elles veillent également dans leurs communications sur les métiers et sur les parcours professionnels à ne pas renforcer des stéréotypes de genre, en veillant par exemple à la mixité des représentants lors de forums métiers, ou à l'occasion de témoignages de salariés ayant réussi leurs reconversions.

1.2.7. Fidéliser les techniciennes et ingénieures dans les filières techniques

Attirer davantage de femmes dans ces filières techniques constitue une condition indispensable à la mixité des emplois et des métiers, mais cet enjeu se conjugue aussi avec la capacité, pour le management et la filière RH des entreprises, à savoir fidéliser ces dernières au sein de ces métiers.

On constate en effet qu'on peut voir s'effriter le vivier de profils féminins dans ces métiers au bout de quelques années, notamment pour des questions d'équilibre des temps entre vie professionnelle et vie personnelle.

De ce point de vue, il est crucial de mettre en place des cursus d'intégration, de suivi et d'accompagnement de ces salariées, tant au niveau managérial qu'au plus près du terrain. Pour ce faire, management et filière RH pourront, par exemple, créer au sein des collectifs de travail,

[1] La Méthode de recrutement par simulation (MRS) sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme, et permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé.

[2] Avenant Pro-A de la branche des IEG signé le 26 mai 2023.

des temps dédiés (rites et rythmes) à la (ré)conciliation des besoins des organisations et des attentes individuelles des salariées.

Dans cette démarche responsabilisante, d'adaptation ou d'ajustement des organisations (y compris des éléments de nature « logistique et/ou pratique » ; ex : vestiaires, adaptation des outils...), management et salarié(e)s proposent, au sein de leurs collectifs de travail, de meilleures conditions d'intégration et de parcours professionnels qui bénéficient par ailleurs à toutes et tous.

1.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Viser 30 % de femmes dans les effectifs globaux de la branche	À horizon 2030	Tous collèges confondus
Viser 20 % de femmes dans les métiers techniques de la branche	À horizon 2027	Tous collèges confondus
Veiller à la mixité ^[1] dans les filières tertiaires et commerciales de la branche	À horizon 2027	Tous collèges confondus
Information et animation autour des études réalisées par les associations partenaires (ex. À compétence égale)	Selon publications des études	Échange régulier en observatoire et mise en place de webinaires ouverts à toutes les entreprises de la branche
Panorama des associations œuvrant pour la mixité dans les métiers techniques	1 ^{er} semestre 2025	Fiche pratique
[1] Le métier est mixte lorsque la proportion d'hommes (ou de femmes) est comprise entre 40 % et 60 %.		

1.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires identifient le besoin, par ailleurs, de conserver une vision dans la durée sur les indicateurs suivants :

- suivi du taux de féminisation global et du taux de féminisation dans les métiers techniques et dans les autres filières métiers ;
- suivi du taux de masculinisation dans les filières tertiaires et commerciales ;
- suivi sexué des flux annuels d'embauches, par filière, par âge et au global ;
- suivi sexué des flux annuels départs, par filière, par âge, par motif et au global ;
- suivi global et sexué des reconversions dans les domaines commerciaux – tertiaires – techniques via une enquête ciblée (une fois pendant la durée de l'accord).

Par principe, ces indicateurs seront suivis une fois tous les deux ans via l'enquête de branche sur l'égalité professionnelle (pour alléger la charge de collecte et de consolidation de la donnée), en alternance avec des enquêtes qualitatives ciblées.

(Voir page suivante.)

Chapitre II Accompagner les entreprises pour garantir l'égalité des chances dans les parcours professionnels et supprimer les plafonds de verre^[1]

2.1. L'ambition commune

Les entreprises de la branche des IEG s'attachent à développer des organisations inclusives qui font travailler ensemble tous les salariés sans aucune discrimination^[2].

Elles veillent par ailleurs à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentation salariale ou de déroulement de carrière. Le choix du travail à temps partiel ou de la prise d'un congé de parentalité (tel que le congé parental d'éducation, à temps plein comme à temps partiel d'ailleurs) ne doit en aucun cas être considéré comme un signe de moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

Les entreprises des IEG sont les premières garantes de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, mais également de promotion, et plus globalement d'évolution et de parcours professionnel. Elles doivent garantir cette égalité de traitement quels que soient les métiers occupés : filières commerciales, techniques ou tertiaires.

Elles recherchent une représentation plus équilibrée^[3] des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité, notamment dans les lignes managériales, les comités de direction, et mettent en œuvre les obligations légales relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration, parmi les dirigeants et au sein de leurs instances dirigeantes^[4].

2.2. Les actions à déployer / renforcer

2.2.1. Viser l'égalité des chances dans les promotions et les changements de collègues

De même que l'index de l'égalité garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la distribution annuelle des promotions (à + /- 1 % près), les entreprises de la branche veillent au principe d'une juste représentation des femmes et des hommes dans les changements de plages d'emplois (ou de responsabilités) et dans les changements de collègues (à + /-1 % près).

Les entreprises de la branche veilleront également à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés dans leur accès aux augmentations salariales, aux promotions, à des mobilités ou des reconversions.

Au sein des industries électriques et gazières, l'accès au collège cadre s'avère une étape clé dans les parcours professionnels des femmes et des hommes. C'est pourquoi, durant cet accord, une étude qualitative ciblée sera conduite pour étudier l'égalité d'accès, mais aussi les conditions d'accès (ex : recours ou non aux formations promotionnelles) des femmes et des hommes des grandes filières métiers de la branche (tertiaire, technique et commerciale) aux changements de collège (passage du collège exécution à maîtrise ; et de maîtrise à cadre).

[1] Cf glossaire.

[2] Au sens des motifs énoncés par le code du travail dans son article L. 1132-1.

[3] Qui respecte *a minima* la proportion de femmes présente dans l'effectif.

[4] Telles que définies par la loi dite Rixain (COMEX).

2.2.2. Viser la suppression de tous les « plafonds de verre » et garantir la juste représentation des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes des entreprises

Les signataires de l'accord rappellent l'importance de l'entretien professionnel pour aborder les perspectives d'évolution professionnelle, et les formations professionnelles à mettre en place pour y arriver.

Pour soutenir les dynamiques de prévention et de lutte contre les effets de possibles « plafonds de verre » ou « parois de verre » dans les entreprises, la branche professionnelle des IEG propose de transformer l'expérimentation d'une étude conduite dès 2018 avec l'appui de « l'observatoire de la féminisation des entreprises » de la SKEMA Business School^[1], en un partenariat plus durable d'expertise, d'appui et de recherches.

L'objectif est notamment de simplifier la compréhension et le portage d'actions au sein des entreprises pour prévenir et lutter contre ces phénomènes de plafonds de verre et de parois de verre, et d'organiser le partage des meilleures pratiques pour l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités.

Les entreprises de la branche sont invitées à renforcer la mixité dans leur politique de nomination. Elles veilleront notamment à développer des viviers mixtes dans les filières tertiaires, commerciales et techniques, et sont invitées à mettre en place – une fois par an – des comités du type comités carrières, dédiés à l'étude de profils féminins.

Les signataires soulignent l'importance de développer, en partenariat ou non avec des réseaux de salariés alliés de la mixité, des programmes de mentorat et/ou de coaching interne.

Les entreprises de la branche veillent en effet à ce qu'à tous les niveaux de responsabilité (y compris aux postes de dirigeants), les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Par ailleurs, et sur la durée de l'accord, des études qualitatives ciblées seront conduites pour approfondir deux thématiques prioritaires par les signataires de l'accord que sont :

- la question des parcours professionnels comparés des femmes dites « seniors » ;
- la question de la perception par les femmes de leurs périodes de maternité s'agissant de l'évolution de leur rémunération et de l'impact éventuel de cette période sur leur vie professionnelle (de l'annonce de leur grossesse jusqu'aux 2 ans de l'enfant).

2.2.3. Garantir un égal accès à la formation professionnelle et à la formation promotionnelle

Depuis plus de 10 ans, les entreprises de la branche professionnelle des IEG s'attachent à rendre compte des écarts F/H en matière de formation professionnelle et promotionnelle, et de leurs évolutions. Des indicateurs sont collectés et suivis à ce titre dans l'enquête de branche.

Ces études ont confirmé que, pour l'essentiel, ces écarts s'étaient – d'une part – très significativement réduits en termes d'accès à la formation (proportion F/H parmi les bénéficiaires de stages), et que, d'autre part, lorsqu'ils demeuraient, ils se lisaient avant tout en volume d'heures davantage qu'en inégalité d'accès à la formation.

Cet effet volume découle, pour l'essentiel, d'une inégale répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers et dans les différentes filières (ex : cycles de formations obli-

[1] Les objectifs de l'observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises sont : réaliser l'état des lieux de la féminisation des effectifs et de l'encadrement des grandes entreprises françaises ; donner des facteurs explicatifs de la féminisation des grandes entreprises ; analyser la relation entre féminisation et performances des entreprises et apporter des éléments d'analyse pour l'investissement socialement responsable. En 2018, dans le cadre de la « journée d'étude - égalité professionnelle » organisée par la branche des IEG sous l'égide du comité égalité professionnelle, une expérimentation intégrant les données de certaines entreprises de la branche professionnelle des IEG a été menée dans le cadre des travaux de « l'observatoire de la féminisation des entreprises ».

gatoires car habilitantes dans des métiers techniques dans lesquelles les femmes demeurent proportionnellement sous-représentées).

Les signataires soulignent toutefois l'importance de demeurer vigilants à l'analyse et à la compréhension de ces écarts au sein des entreprises, et sont attachés notamment à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès identiques à la formation professionnelle et promotionnelle.

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Chaque salarié, quel que soit son sexe, doit avoir l'opportunité de progresser tout au long de sa carrière.

Ce principe se décline autour de deux principes de vigilance au sein des entreprises de la branche :

- la conservation des proportions F/H des effectifs dans les actions de formation réalisées ;
- la baisse du nombre des salariés sans formation depuis 4 ans et plus, et notamment la prévention de tout écart F/H non expliqué sur cette population.

Parmi les pratiques identifiées pour favoriser l'accès, notamment des salariés parents, aux formations professionnelles, on peut citer :

- localiser ou régionaliser des actions de formation ;
- organiser des formations plus courtes ou modulaires ;
- veiller à ce que les horaires de formation facilitent la participation de toutes et tous ;
- développer des pédagogies innovantes et hybrides : classes virtuelles, communautés de pratiques, modules e-learning, serious games ;
- veiller aux délais de prévenance pour la participation à une formation ;
- compléter les apprentissages par la transmission des savoirs et le compagnonnage.

Une attention est portée, de ce point de vue, aux possibilités d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel. Lorsqu'il n'existe pas d'alternative possible et que les sessions de formations se déroulent sur des horaires et/ou jours non travaillés habituellement, le management veille à ce que les dépassements induits soient compensés en temps.

De même, ils soulignent l'importance, pour les entreprises, de mettre en place des dispositifs de prise en charge des frais complémentaires de garde d'enfants afin que cette question ne constitue pas un frein au départ en formation, tant pour les femmes que pour les hommes.

Ces dispositifs sont susceptibles de compléter les dispositifs d'aides via financements de CESU que la branche a également mis en place dans le cadre de ses droits familiaux (avec la possibilité de convertir ses jours parents en CESU), dans la limite des plafonds annuels d'aides définis par le code général des impôts.

En matière de formation promotionnelle, les signataires soulignent également leur vigilance à ce que les modalités d'organisation prennent en compte des enjeux de conciliation des temps de vie pour leurs bénéficiaires, et qu'elles soient notamment attentives à créer les conditions les plus favorables possibles pour garantir une égalité d'accès à ces cursus de professionnalisation entre les femmes et les hommes.

2.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Respect des équilibres F/H (à + /-1 %) dans les attributions de GF/promotions	Évaluation via l'enquête bisannuelle de branche	La cible en % doit être relativisée pour les plus petites entreprises pour lesquelles les flux sont plus limités

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
<p>Mesurer et analyser l'évolution des plafonds de verre au sein de la branche professionnelle des IEG.</p> <p>Le % de femmes changeant de collège reflète la proportion de femmes dans le collège de départ (exécution/maîtrise ; et maîtrise/cadre).</p> <p>Le % de femmes dans les CODIR reflète la proportion de femmes cadres.</p>	<p>Évaluation via l'enquête bisannuelle de branche.</p> <p>Intégrer les travaux « Skema » dans les analyses conduites en observatoire « Éga Pro » de la branche.</p>	<p>Cible notamment les postes d'encadrement, de CODIR et de COMEX.</p> <p>Présentation des travaux SKEMA tous les ans en observatoire.</p>
Publication et déploiement de fiches « bonnes pratiques » en matière de parcours professionnels dans le livre blanc de la mixité ^[1] et de l'égalité professionnelle F/H de la branche	Tout au long de l'accord	Ex : comités type comité carrières dédiés, liste des candidats sélectionnés mixte sur toutes les mobilités internes, participation aux frais de garde pour départ en formation...
[1] Le livre blanc est constitué de fiches pratiques pour favoriser la mixité et l'égalité professionnelle F/H dans les entreprises de la branche.		

2.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires soulignent leur attachement à conserver une vision sur d'autres indicateurs clés pour appréhender l'égalité de traitement et de chances dans les parcours professionnels comparés entre femmes et hommes, et notamment :

- la vision des positions dans la grille de classification (en fonction de la qualification et de l'ancienneté IEG) et des taux de promotions comparés F/H (en global et par collèges) ;
- l'ancienneté moyenne dans le NR et dans le GF (F/H, en global et par collèges) ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et promotionnelle.

Les signataires conviennent de ne pas consolider systématiquement et annuellement ces données au niveau de la branche, mais de consolider cette vision au cours d'un observatoire Éga Pro dédié.

Chapitre III Accompagner les entreprises pour garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

3.1. L'ambition commune

Les entreprises de la branche des IEG s'engagent à respecter le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences et de performance), les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de correction par les entreprises.

Pour donner suite aux évolutions apportées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mesurer non seulement les écarts de salaires, mais aussi de déroulement de carrière en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

Les salariés concernés par un congé maternité ou adoption bénéficient d'une rémunération majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Des garanties plus favorables peuvent être mises en œuvre par des accords d'entreprise et, le cas échéant, feront partie des bonnes pratiques identifiées et mises en visibilité au travers du livre blanc de la branche des IEG.

Au-delà de ces garanties collectives relatives à l'évolution de la rémunération principale, les entreprises de la branche garantissent également la protection des salariés de retour de congé parentalité (maternité, adoption, ou de congé de paternité et d'accueil de l'enfant) s'agissant de leurs rémunérations variables ou complémentaires (si celles-ci existent dans la politique de rémunération de l'entreprise), et veillent par ailleurs à leur bon déroulement de carrière^[1].

Par ailleurs, les entreprises de la branche veilleront à encourager l'accès des femmes aux emplois avec sujétions de service, ouvrant droit à des rémunérations complémentaires à ce titre.

3.2. Les actions à déployer / renforcer

3.2.1. Accompagner les entreprises de la branche dans l'analyse et la compréhension des sources d'écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Depuis 2019, la branche met à disposition des entreprises des éléments de méthode pour l'évaluation et la suppression des écarts de salaires.

Face à des problématiques complexes, comme celle de la compréhension et du traitement préventif ou correctif des sources d'inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunérations ou de parcours par exemple, les entreprises peuvent ainsi bénéficier utilement d'un partage voire d'une co-construction de solutions nouvelles pour permettre d'accélérer la réduction des écarts constatés et manifestement injustifiés entre les femmes et les hommes.

Les signataires identifient, en ce sens, plusieurs champs d'actions et d'inspirations possibles en s'attachant notamment à capitaliser sur les réussites obtenues par des entreprises (de la branche professionnelle des IEG ou non) et à proposer des apports méthodologiques sur des points clés pour renforcer des dispositifs préalablement existants.

Forts de l'expérimentation mise en place au cours de l'accord précédent, les signataires proposent de poursuivre cet accompagnement des entreprises de la branche professionnelle des IEG en leur permettant de bénéficier d'analyses économétriques approfondies et reconnues pour mieux comprendre et évaluer les sources d'écarts de rémunérations globales entre les femmes et les hommes.

Un partenariat de recherches, pour la durée de l'accord, sera poursuivi avec le CNRS^[2] et les équipes de recherches universitaires du laboratoire EconomiX (de l'université de Nanterre et de Milan) pour proposer (tous les 2 ans) des analyses neutres et indépendantes des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes au sein des entreprises des IEG. Pour rappel, ces travaux portent sur l'ensemble des composantes de la rémunération globale, c'est-à-dire aussi bien sur le salaire de base, que sur les primes variables de performance, ou toutes les autres catégories de rémunérations complémentaires.

Les rapports de ces équipes de chercheurs feront l'objet d'une présentation en observatoire égalité professionnelle F/H de branche, et seront, le cas échéant, complétés d'études qualitatives ciblées sur l'impact de tel ou tel critère (ex : impacts comparés du temps partiel, impacts

[1] Ces éléments de contrôle et de pilotage feront l'objet de fiches pratiques dans le livre blanc de la mixité et de l'égalité professionnelle F/H de la branche.

[2] Centre national de recherche scientifique.

comparés des congés de parentalité, impact comparé de la monoparentalité...) dont la priorisation sera définie en Comité de suivi de l'accord.

3.2.2. Anticiper les évolutions réglementaires et préparer les entreprises de la branche à l'évolution du cadre légal en matière d'égalité salariale

Des travaux et réflexions sont actuellement lancés au niveau national pour proposer des évolutions de l'Index de l'égalité. Le HCE^[1] a d'ailleurs rendu un rapport, publié le 7 mars 2024, qui propose différentes pistes d'évolutions possibles pour cet index, notamment en prenant en compte les obligations nouvelles créées par la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence salariale^[2].

Les signataires proposent que l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H soit le lieu privilégié de veille, de partage et d'appropriation de ces réflexions et travaux tout au long de l'accord. L'objectif est d'accompagner les entreprises de toutes tailles à se préparer à ces évolutions et de coconstruire, si besoin, des fiches pratiques permettant de répondre à ces nouvelles obligations.

Des interventions d'experts, internes ou externes des entreprises, pourront être organisées en ce sens, et pourront faire l'objet de webinaires ouverts plus largement aux représentants des entreprises et à leurs partenaires.

3.2.3. Accompagner les entreprises de la branche dans l'appui méthodologique visant à la suppression des écarts salariaux F/H

Au-delà de soutenir les entreprises de la branche dans la compréhension de ce qui demeure susceptible de provoquer des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, ou de les accompagner dans leur préparation à de nouvelles obligations légales, les signataires du présent accord souhaitent favoriser le partage des actions correctives et de progrès mises en place par ces dernières pour répondre à leurs enjeux d'égalité professionnelle F/H.

Dans ce cadre, les signataires soulignent l'importance, pour toutes les entreprises quelles que soient leur taille et la maturité de leurs dispositifs de pilotage et de contrôle, de pouvoir bénéficier d'apports méthodologiques de la branche pour :

- piloter, simplement et efficacement, les décisions salariales et de promotions annuelles sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (c'est-à-dire agir pour prévenir la création d'écarts futurs) ;
- identifier, analyser et corriger les situations individuelles en écarts de rémunérations manifestement injustifiés au titre d'une discrimination liée au sexe^[3] (c'est-à-dire agir pour corriger les écarts passés qui ne s'expliquent pas par une différence objective de performance ou d'engagement professionnel).

Les bonnes pratiques, internes ou externes à la branche professionnelle des IEG, feront l'objet de publications dans le livre blanc de l'égalité professionnelle F/H.

[1] Haut Conseil à l'égalité.

[2] Qui impose aux états membres de mettre en place, d'ici le 7 juin 2026, des dispositifs permettant une meilleure transparence salariale et une meilleure communication des salaires aussi bien pendant la phase de recrutement que pendant l'exécution du contrat de travail.

[3] Les entreprises sont libres de choisir des méthodes pour identifier les situations individuelles à analyser ; l'une d'entre elles consistant, par exemple, à déclencher cette analyse pour les salariées parvenues à mi-carrière.

3.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Veiller au respect des équilibres F/H dans les attributions de NR et de GF à + /-1 % près	Tous les ans ; piloté et contrôlé au sein des entreprises (index de l'égalité)	+ /- 2,5 % en cible, pour les entreprises < 1 000 salariés
Publication et déploiement de fiches pratiques des bonnes pratiques pour repérer et corriger des situations d'éventuels écarts injustifiés	Tout au long de l'accord	Travaux en observatoire et/ou en GTP
Analyser et comprendre les sources d'écarts de rémunérations F/H	Tous les 2 ans, sur la durée de l'accord	Poursuite du partenariat avec le CNRS avec présentations des rapports en observatoire et pistes d'actions pour les entreprises
Réalisation d'études qualitatives ciblées : – impacts comparés de la parentalité F/H (congé parentalité, monoparentalité...) ; – impacts comparés du temps partiel	Tous les 2 ans, sur la durée de l'accord	Priorisation des sujets définie en comité de suivi de l'accord
Décryptage des évolutions normatives en matière d'égalité salariale	Tout au long de l'accord au sein de l'observatoire	Travaux en Observatoire Ega Pro de branche et documents repères Ex : directive européenne et index de l'égalité (<i>a minima</i>)

3.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires soulignent leur attachement à conserver une vision sur d'autres indicateurs clés pour appréhender l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes :

- le rapport annuel sur les sources d'écarts de rémunération femme/homme au sein de la branche des IEG (avec un détail sur les rémunérations principales, variables et complémentaires) réalisé dans le cadre du partenariat avec le CNRS ;
- la vision comparée F/H des positions dans la grille (en fonction de la qualification et de l'ancienneté IEG) ;
- la vision des taux de promotions comparés F/H (en global et par collègue) ;
- l'ancienneté moyenne dans le NR et dans le GF (F/H, en global et par collègue) ;
- les volumes de corrections salariales individuelles mises en œuvre au sein de la branche professionnelle des IEG, au titre de l'égalité professionnelle F/H.

Chapitre IV Agir sur la conciliation des temps de vie, tout au long des carrières des femmes et des hommes de la branche

4.1. L'ambition commune

Les signataires rappellent l'importance de respecter avec attention les équilibres de vie des femmes et hommes, notamment lors des événements importants de la vie personnelle (naissance, adoption, maladie, invalidité, décès...).

Pour ce faire, ils soulignent la nécessité de prendre en compte les spécificités et la diversité des métiers, des organisations et des territoires au sein de toutes les entreprises.

Les entreprises s'attachent aussi à développer de nouvelles façons de travailler et des pratiques managériales responsabilisantes et inclusives.

Sous réserve des spécificités propres à certains métiers, et de la performance des équipes de travail, management et filière RH seront attentifs à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple :

- en veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie ;
- en favorisant, lorsque l'organisation du travail le permet, des principes de flexibilité et de souplesse horaires ;
- en limitant les temps et l'occurrence des déplacements ;
- en luttant contre la culture du présentisme (amplitudes horaires, prise de congés, droit à la déconnexion, usages équilibrés du numérique...) ;
- en développant, quand cela est possible, des pratiques et outils permettant de travailler à distance (télétravail, tiers lieux, emploi délocalisé...) ;
- en permettant quand cela est possible, le recours au temps partiel.

Les signataires du présent accord partagent la conviction qu'un bon équilibre des temps de vie est source d'une plus grande qualité de vie au travail pour les salariés et soutient la performance sociale et économique des entreprises.

4.2. Les actions à déployer/renforcer

4.2.1. Soutenir les entreprises qui s'engagent à développer des organisations inclusives, soucieuses des équilibres de vie

La branche professionnelle des IEG s'engage à valoriser les dispositifs, les organisations du travail et les pratiques managériales qui facilitent les équilibres « vie personnelle – vie professionnelle » tout au long des parcours professionnels des salariés.

Les signataires rappellent par ailleurs, que depuis le 1^{er} janvier 2017, les entreprises doivent ouvrir des négociations sur le droit à la déconnexion, et qu'à défaut, les employeurs sont tenus d'élaborer une charte définissant les modalités d'exercice de ce droit conformément à l'article L. 2242-17 du code du travail. Des travaux ont été conduits en observatoire durant l'accord précédant et doivent être poursuivis pour partager la diversité des pratiques managériales et des organisations du travail mises en place.

4.2.1.1. Le télétravail ou travail à distance occasionnel

Le télétravail ou le travail à distance occasionnel/régulier, dès lors qu'ils répondent bien à des logiques d'éligibilités fondées sur l'organisation du travail elle-même, et qu'ils permettent de maintenir le collectif de travail, agissent comme un possible facilitateur des équilibres de temps de vie (impacts des trajets, souplesses journalières).

4.2.1.2. Le temps partiel

Le travail à temps partiel peut être un moyen permettant aux salariés qui le souhaitent de concilier vie personnelle et vie professionnelle tout en répondant aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

À cette fin, conformément aux dispositions légales, les signataires réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les entreprises veillent à faciliter l'accès à temps partiel, aussi bien aux femmes qu'aux hommes et faire en sorte que cette organisation du travail ne constitue pas un obstacle à l'évo-

lution de carrière ni à l'évolution salariale et ne soit pas perçue comme une forme de désengagement professionnel.

Les signataires rappellent que les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans les conditions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale.

4.2.2. Soutenir et accompagner la parentalité (de la petite enfance jusqu'aux aidants familiaux)

Les signataires de cet accord souhaitent contribuer à favoriser une répartition plus égale des rôles et responsabilités entre les deux parents. Ils réaffirment ainsi les droits issus des accords précédents :

- le maintien intégral du salaire pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; le droit à ce congé doit pouvoir être pleinement exercé, sans incidence sur l'évaluation du salarié ;
- la prise en compte de la durée des congés parentaux, dans la limite de 3 ans, au titre de l'ancienneté ; au-delà, la durée du congé est prise en compte pour moitié^[1].

De manière générale, les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération l'exercice des responsabilités familiales et les activités personnelles de leurs salariés, en adaptant dans la mesure du possible par exemple, les horaires de réunions et planifiant suffisamment à l'avance les déplacements et/ou les changements de planning.

Pour faciliter l'égal accès entre les femmes et les hommes à la formation professionnelle et promotionnelle, les entreprises de la branche veillent à proposer des dispositifs de formation adaptés (logistique, lieu, horaires) et peuvent, sous conditions d'éligibilité et de traçabilité qu'elles définiront, prendre en charge des frais de garde supplémentaires induits par ces départs en professionnalisation (formation, immersion, reconversion). Un regard attentif sera notamment porté sur les situations familiales particulières (exemples : désynchronisation des horaires de travail au sein d'un couple, conjointe ou conjoint en déplacement, famille monoparentale...).

L'observatoire de l'égalité professionnelle F/H des entreprises de la branche professionnelle des IEG consacrera des séquences dédiées à ces dispositifs pour prendre connaissance des dispositifs les plus efficaces de ce point de vue, au sein et hors de la branche.

Conscients que l'un des plus grands freins à l'égalité entre les femmes et les hommes repose sur le déséquilibre dans la répartition F/H des tâches familiales, des dispositifs ont été mis en place au niveau de la branche, via l'accord droits familiaux^[2], permettant un meilleur partage des responsabilités parentales en attribuant de manière égale, aux hommes et aux femmes :

- des jours de congés parents ;
- des formules améliorées de temps de travail (aidants familiaux) ;
- des possibilités d'absences rémunérées ouvertes aux parents d'enfants malades.

Par ailleurs, au sein de la branche professionnelle des IEG, le congé paternité et d'accueil de l'enfant est rémunéré intégralement par les entreprises et sa durée peut être allongée si le salarié le souhaite, et sans validation managériale^[3], en transformant une partie de sa prime de naissance.

[1] Le terme « congés parentaux » vise les dispositifs suivants : le congé parental d'éducation, le congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans (art. 20 du statut national du personnel) et le congé de présence parentale. La limite de 3 ans s'apprécie « tous congés confondus ».

[2] Accord relatif aux droits familiaux signé le 15 décembre 2017 et complété par 3 avenants en 2020, 2022 et 2023 qui acte des politiques de soutien à la parentalité et aux équilibres de temps de vie pour ses salariés.

[3] Pour rappel, le délai de prévenance légal de prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'un mois avant la prise du dit congé.

Elles soulignent, par ailleurs, qu'un entretien professionnel est systématiquement proposé à la salariée – au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence longue, en particulier en cas de congé maternité ou d'adoption, de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel. Les signataires soutiennent également d'ailleurs, la mise en place d'un entretien avant départ qui permet d'organiser l'activité avec la salariée ou le salarié.

Les entreprises de la branche prennent les dispositions nécessaires pour que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes. Elles veillent, par exemple et dans ce cadre, à ce que la prise d'un congé parental d'éducation à temps plein – ne se traduise pas par une source d'écart de rémunération injustifié au-delà de la suspension du contrat de travail qu'elle induit de fait. Elles peuvent conduire, dans ce cadre, des études salariales pour s'assurer de ce traitement équitable.

Il existe également, au choix des salariés (congés parents ou CESU), un dispositif CESU de branche, permettant de financer des prestations diverses (exemple : garde d'enfants, activités domestiques, etc.), qui offre également aux salariés la possibilité de libérer du temps pour des activités personnelles concourant ainsi à leur bien-être.

4.2.3. Conduire des études pour éclairer les entreprises dans la compréhension des impacts sur le travail et les parcours professionnels de décisions individuelles ou d'événements familiaux

Les signataires proposent de lancer, sur la durée de l'accord, trois enquêtes qualitatives auprès des salariés afin d'évaluer les perceptions :

- des salariés ayant pris un congé de maternité ou adoption (en les interrogeant depuis l'annonce de leur grossesse ou de leur processus d'adoption, jusqu'aux 2 ans de l'enfant) ;
- des salariés ayant fait le choix de prendre un temps partiel (femmes et hommes), ou un forfait jours réduit ;
- des spécificités induites par la monoparentalité.

Ces enquêtes seront discutées en GT paritaires de branche et feront l'objet d'un partage en observatoire égalité professionnelle de branche (et sous format de webinaires ouverts à toutes et tous, par les porteurs de ces études).

Enfin, les signataires proposent que, sur la durée de l'accord, la branche professionnelle des IEG puisse signer la nouvelle charte de la parentalité^[1], proposée par l'observatoire de la qualité de vie au travail, afin de matérialiser l'engagement des entreprises sur ces sujets, et de faciliter les échanges de bonnes pratiques avec les autres organisations signataires (ex : travaux relatifs à la monoparentalité conduits au sein de cet observatoire^[2]).

4.3. Les objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Signature par la branche de la nouvelle charte de la parentalité	Avant fin 2025	Partage des meilleures pratiques avec d'autres entreprises signataires

[1] Charte de la parentalité en entreprise, 6 octobre 2021.

[2] Un groupe de travail de l'observatoire de la QVT a produit 9 recommandations et 18 actions concrètes pour prendre en compte les spécificités de la monoparentalité.

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Usage équilibré du numérique : fiches de bonnes pratiques	Pendant la durée de l'accord	Ont vocation à rejoindre le livre blanc de l'égalité professionnelle F/H de la branche
Réalisation d'études qualitatives ciblées sur la prise du temps par- tiel (ou de forfaits jours réduits) et l'impact des périodes de mater- nité	Pendant la durée de l'accord	Partage en observatoire et orga- nisation de webinaires dédiés

4.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires soulignent l'intérêt à conserver par ailleurs, via l'enquête bisannuelle de branche sur l'égalité professionnelle, une vision de quelques indicateurs éclairants sur le diagnostic égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG :

- suivi sexué des indicateurs présents dans l'accord du 15 décembre 2017 relatif aux droits familiaux rénovés (conformément à la temporalité décidée par le comité de suivi de l'accord mentionné) ;
- nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant, ayant fait l'objet d'un allongement au choix du salarié.
- suivi sexué des salariés à temps plein/temps partiel.

Chapitre V Agir pour la prévention, santé, sécurité et conditions de travail

5.1. L'ambition commune

Les signataires rappellent en préalable, l'obligation légale de l'employeur de veiller à la santé physique et mentale et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés^[1].

Les entreprises proposent ainsi des conditions d'exercice de l'activité permettant aux femmes, comme aux hommes, d'accéder à tous les types de métiers et de postes. Elles adaptent les locaux, les vêtements, les équipements et les outils de travail de façon qu'ils puissent être utilisés par des salariés des deux sexes. Elles prennent en compte les contraintes spécifiques des femmes enceintes afin de leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions, et examinent notamment – lorsque l'activité le permet – leurs conditions d'éligibilité au télétravail (dans le nouveau cadre prévu par la loi dite « Rixain »).

Les études, et notamment les travaux conduits par l'ANACT^[2], montrent que les femmes et les hommes ne sont pas exposés de la même façon aux différents risques professionnels. Conformément aux dispositions de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, les entreprises prennent en compte la situation respective des hommes et des femmes en matière de repérage, d'évaluation et de prévention des risques professionnels en fonction du sexe. Elles en partagent les apprentissages dans le cadre d'un dialogue social au sein de leurs instances représentatives du personnel.

[1] Article L. 4121-1 du code du travail.

[2] L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Dans une approche de prévention et de santé globale, les signataires souhaitent également que les questions et enjeux de prévention à la santé sexuelle et reproductive des femmes et des hommes puissent être posées et travaillées durant la durée de ce nouvel accord.

Par ailleurs et au-delà des dispositions déjà mises en œuvre pour prévenir toutes les formes de discriminations, ou de harcèlement sexuel et/ou moral, les entreprises veillent également à anticiper et prévenir les risques de violences sexistes au travail.

Les femmes, et dans une moindre mesure statistique, les hommes peuvent également être victimes de violences domestiques qui ont – de fait – un impact et des conséquences directes sur le travail. C’est pourquoi, les signataires soutiennent l’engagement des entreprises à accompagner, orienter, soutenir et maintenir dans l’emploi des salariés victimes de violences conjugales ou intrafamiliales.

Enfin, les signataires souhaitent profiter de la « maturité » acquise au cours des deux dernières décennies d’accords collectifs de branche et d’entreprises sur ces enjeux de mixité et d’égalité professionnelle, pour étendre l’enjeu d’égalité des sexes à la question du genre.

5.2. Les actions à déployer/renforcer

5.2.1. Santé et travail : une approche par le genre pour améliorer la prévention

Dès 2009, les travaux conduits par le réseau des ARACT-ANACT^[1] en collaboration avec le service des droits des femmes et pour l’égalité entre les femmes et les hommes avaient démontré la pertinence d’introduire l’approche genrée dans les analyses en vue de l’amélioration des conditions de travail.

L’analyse des écarts de santé au travail entre les femmes et les hommes s’articule autour de 4 grands axes^[2] :

- l’organisation du travail et la mixité : les femmes et les hommes n’exercent pas dans les mêmes métiers, n’occupent pas les mêmes postes de travail, et même dans les métiers ou filières à prédominance féminine, il existe une répartition sexuée des emplois ;
- le travail : les femmes et les hommes sont exposés à des facteurs de risques distincts, parfois partiellement rendus visibles, notamment dans les emplois à prédominance féminine avec des effets différenciés sur la santé ;
- le parcours professionnel : de manière globale, et en approche multi-sectorielle, les femmes et les hommes n’ont souvent pas les mêmes parcours professionnels. Des écarts sont susceptibles d’exister du fait de carrières interrompues ou plus « hachées », avec parfois une forme de précarité induite par des emplois à temps partiel (même si cela pèse moins au sein des IEG) ;
- le temps : dans les faits, les femmes et les hommes n’ont souvent pas les mêmes contraintes de temps de travail, ni les mêmes activités dans la sphère privée, à cause de la persistance des inégalités dans le partage des charges domestiques et/ou familiales.

Les signataires souhaitent faire de l’observatoire de l’égalité professionnelle F/H de la branche, le lieu de veille et de partage de ce type de réflexions, et des meilleures pratiques de prévention mises en place au sein des entreprises.

[1] Agences régionales pour l’amélioration des conditions de travail (ARACT) et Agence nationale (pour l’ANACT).

[2] Issus de l’Analyse « Genre et Travail » de l’ANACT.

5.2.2. Aborder les enjeux de santé reproductive et sexuelle des femmes et des hommes dans une approche de santé globale

Les politiques de santé et de sécurité des entreprises gagnent donc à mobiliser cette prise en considération du sexe et du genre pour progresser dans la prévention et la promotion de la santé pour toutes et pour tous.

Les signataires du présent accord soulignent donc l'intérêt que ces enjeux de santé reproductive et sexuelle soient étudiés au titre de la santé au travail. En effet, les menstruations douloureuses (dysménorrhée), l'endométriose, la ménopause, ou l'andropause, par exemple peuvent affecter la vie professionnelle des salariés. Il est donc important que ces questions soient prises en charge par le corps médical, et qu'une attention soit portée sur le sujet par les entreprises, et – plus globalement d'ailleurs – par l'ensemble de la société.

Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans la compréhension de ces enjeux, qui font par ailleurs l'objet de propositions législatives, les signataires proposent que l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H de la branche puisse proposer, sur la durée de l'accord :

- la publication d'un document repères sur ces enjeux de santé reproductive et sexuelle des femmes et des hommes (intégrant notamment des premières recommandations dans la juste appréhension de ces questions en entreprise) ;
- un cycle de prises de paroles d'experts qualifiés sur ces questions (webinaires par exemple) pour participer de cette acculturation collective, et créer les conditions d'une libération de la parole en entreprise autour de ces questions.

5.2.3. Affirmer une tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles au travail

Depuis plus de quinze ans, les entreprises de la branche professionnelle des IEG agissent de concert pour lutter contre les stéréotypes de genre et soutenir un changement durable des mentalités.

Soutenus par des évolutions sociétales et du cadre législatif, les employeurs et les représentants du personnel se sont mobilisés pour sensibiliser leur corps social sur les questions de violences sexistes et sexuelles, en faisant en sorte de les intégrer pleinement à leurs démarches de prévention des risques professionnels.

Les signataires rappellent que la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre des relations professionnelles, doivent être prises en compte dans les DUERP^[1] ainsi que dans les plans de prévention annuels de toutes les entreprises, partagés dans le cadre de leurs instances représentatives du personnel.

De ce point de vue, les entreprises des IEG s'engagent à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité physique et psychique, et de leur dignité.

La branche professionnelle des IEG se veut exemplaire en proposant des approches méthodologiques, des outils et ressources^[2] permettant à ses entreprises d'affirmer un message de « tolérance zéro » sur toute dérive collective ou organisationnelle constatée, comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires (y compris disciplinaires).

Pour les signataires du présent accord, la lutte contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes, dans la variété de leurs degrés d'hostilités et la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel agissent comme un continuum d'actions indispensables pour une évolution durable et globale des mentalités.

[1] Document unique d'évaluation des risques professionnels.

[2] Plateforme ressources, guide repères, fiches pratiques.

La branche professionnelle des IEG a un rôle à jouer et peut notamment soutenir et outiller des démarches de prévention, de sensibilisation et de formation conduites au sein des entreprises, et notamment les plus petites.

Des travaux ont été conduits durant l'accord précédent qui ont notamment permis la création d'un guide repères sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'une plateforme « ressource » et de professionnalisation continue, notamment à l'usage des référents désignés au sein des entreprises pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les actions de progrès ciblées sur la durée de l'accord concourent à atteindre un double objectif :

- développer une culture de sécurité qui soutient la libération et l'accueil de la parole, et favorise le traitement de toutes les alertes ;
- favoriser le traitement des signaux faibles avant qu'ils ne se transforment en harcèlement, agressions sexuelles, viols.

Les signataires souhaitent poursuivre et prolonger cet engagement en :

- signant au niveau de la branche (UFE/UNEmIG) la charte « StOpE^[1] » qui vise à prévenir et lutter contre les agissements et comportements sexistes au travail ;
- soutenant l'effort de sensibilisation et de formation mis en place par les entreprises de la branche, notamment vis-à-vis de publics cibles (managers, nouveaux arrivants, alternants, stagiaires...) ;
- garantissant la mise à jour et l'enrichissement de la plateforme ressource existante, notamment en y compilant les différentes ressources développées au sein des entreprises de la branche ;
- organisant une veille et un partage des meilleures pratiques en termes de sensibilisation, de prévention et/ou d'accompagnement dans la prise en compte et le traitement opérationnel des alertes au sein des entreprises (ex : outil de sensibilisation à la pyramide des violences sexistes et sexuelles...) ;
- étudiant la possibilité de mutualiser certaines ressources et/ou campagnes de prévention pour soutenir également les dynamiques de prévention des plus petites entreprises de la branche ;
- proposant un séminaire dédié aux référents désignés au sein des entreprises de la branche (employeurs et désignés au sein des CSE) pour partager autour de ces enjeux, de leurs expériences de prévention et de prise en charge des alertes, des pratiques d'enquêtes et des solutions d'accompagnement post enquêtes, etc. À cette occasion, une analyse quantitative et qualitative des alertes prises en charge par les référents désignés^[2] au sein des entreprises de la branche sera réalisée.

Employeurs et représentants du personnel partagent une conviction simple : la crédibilité d'un message de « tolérance zéro » passe nécessairement par une approche volontariste et globale du sujet par les entreprises.

Les signataires du présent accord encouragent d'ailleurs toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas soumises à cette obligation du fait de leur taille, à se doter d'une référente

[1] Charte StOpE : L'initiative stop au sexisme ordinaire en entreprise a été créée en 2018 par Accor, EY et L'Oréal France. Elle a été lancée aux côtés de 30 entreprises et organisations, et constitue la première initiative inter-entreprises ayant pour objectif de lutter contre le sexisme dit « ordinaire » au travail.

L'initiative #StOpE est placée sous le haut patronage du ministère délégué chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, et depuis 2021, l'initiative est portée et animée par l'AFMD.

[2] Employeur et CSE.

ou d'un référent sexisme et harcèlement sexuel ou, à défaut, d'une organisation collective qui favorise ce partage, cette professionnalisation et cette sensibilisation au sein de leurs entités. Toutes, petites ou grandes, doivent veiller à ce que les canaux d'alertes soient visibles et connus des salariés et à ce que le processus de traitement de ces alertes soit décrit et accessible pour tous les salariés, dans le respect des droits de chacun^[1].

5.2.4. Prendre en compte l'impact des violences conjugales et intrafamiliales sur les entreprises et développer des dispositifs d'orientation, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi pour les salariés victimes

Aujourd'hui en France, une femme sur six est ou sera victime de violences au cours de sa vie, et une très grande majorité d'entre elles sont salariées. Plus de ¾ des victimes habitent encore avec l'auteur de ces violences et il convient de souligner que les hommes peuvent également être victimes de ces violences conjugales et familiales (environ 10 % des victimes).

Conscientes que les entreprises ne sont pas « étanches » à ces phénomènes de société, plusieurs d'entre elles se sont d'ores et déjà engagées depuis plusieurs années à prévenir et lutter contre ces violences en s'attachant (avec les partenaires sociaux, les équipes médico-sociales, les filières RH et managériales) à développer des dispositifs très concrets pour accompagner, orienter, soutenir et maintenir dans l'emploi les salariés victimes.

Les signataires du présent accord souhaitent capitaliser sur ces expériences d'accompagnement et de soutien pour proposer une dynamique plus globale et collective autour de la prise en compte de ces questions, en l'adaptant à la diversité de taille de ces entreprises.

Sur la durée de cet accord, l'objectif est notamment de :

- signer au niveau de la branche la charte « One in three Women^[2] » qui vise à fédérer dans l'action, les entreprises qui s'engagent à prendre en compte l'impact des violences conjugales sur les entreprises et sur le travail, notamment en développant des dispositifs d'orientation, de soutien et de maintien dans l'emploi des salariés victimes ;
- produire et diffuser un document repères de branche sur l'impact de ces violences conjugales et intrafamiliales sur les entreprises, afin que les entreprises des IEG renforcent leur écoute des signaux faibles et se transforment en entreprises ressources pour leurs salariés victimes ;
- proposer un cycle de prises de paroles d'experts qualifiés (webinaires notamment) sur ces questions pour faciliter l'appréhension de ces enjeux par les équipes médico-sociales, les RH, les managers, les représentants du personnel et les salariés.

5.2.5. De l'égalité des sexes au respect de l'identité de genre

Plusieurs entreprises de la branche ont été régulièrement confrontées aux questions d'accompagnement des salariés en transition de genre ces dernières années, et notamment depuis la loi de 2016^[3]. Elles sont, de fait, particulièrement vigilantes à garantir la protection des salariés concernés et développer des politiques de prévention pour créer les conditions de collectifs de travail et d'environnements inclusifs pour ces derniers.

[1] Victime(s) présumée(s) comme personne(s) mise en cause(s).

[2] Charte One in three women : 1er réseau européen d'entreprises et d'organisations engagées contre les violences conjugales.

[3] Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de la modernisation de la justice du 21^e siècle.

Afin de garantir une égalité des genres dans les entreprises de la branche, les signataires visent entre autres à sensibiliser :

- les salariés concernés, afin qu'ils puissent exercer leurs droits sans redouter d'annoncer ce changement à leur employeur, et qu'ils puissent être accompagnés tout au long de leur démarche de transition, par des réseaux externes ou internes aux entreprises ;
- les personnes ressources (RH, managers, équipes médico-sociales, représentants du personnel, et les réseaux LGBT+ existants dans les entreprises) sur l'accompagnement possible de ces situations, notamment grâce un cycle de webinaires dédiés par des experts qualifiés ou par des représentants d'entreprises déjà outillées sur ces enjeux ;
- les collectifs de travail concernés, afin qu'ils puissent bénéficier d'une sensibilisation pour mieux appréhender la situation, pouvoir dissiper les préjugés et permettre un environnement de travail bienveillant.

Dans le cadre de cet accord, des travaux paritaires seront conduits pour :

- partager, développer et déployer des ressources (guide repères, offre de sensibilisation des collectifs) afin qu'elles soient valorisées auprès des acteurs concernés, et notamment l'ensemble des référents désignés dans l'entreprise pour la lutte et la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ;
- proposer d'étendre la question du respect de l'identité de genre à la prise en compte de la non-binarité, dans un souci d'acculturation collective à des pratiques et comportements inclusifs au sein des entreprises.

5.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Publication d'un document repères pour orienter, soutenir et maintenir dans l'emploi des salariés victimes de violences conjugales + signature de la charte « One in three Women »	Avant fin 2024	Capitalisation sur les REX des entreprises déjà engagées Possibilité de partenariat avec des associations spécialisées
Publication de ressources sur le respect de l'identité de genre, l'accompagnement des salariés en transition, ou la non-binarité	Avant fin 2025	Cycles de webinaires possibles + interventions de réseaux LGBT+ possibles en observatoire de l'égalité professionnelle F/H de branche
Publication d'un document repères sur la prise en compte des enjeux de santé reproductive et sexuelles F/H dans une approche de santé globale + un cycle de webinaires dédiés	Avant fin 2026	Avec l'appui d'experts qualifiés et en associant des représentants de la filière médicale et santé sécurité à ces travaux
Partager les travaux et études relatives à la prise en compte du genre dans les approches de prévention en matière de santé et de sécurité	Tout au long de l'accord	Possibilité d'intégrer des recommandations et bonnes pratiques dans le livre blanc de l'égalité professionnelle F/H de la branche Séquences dédiées en observatoire et alimentation de la veille sur le site du SGE des IEG

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Poursuivre la prévention et la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein des entreprises : signature de la Charte #StOpE, enrichissement de la plateforme, mutualisation des ressources et séminaire dédié aux référents désignés sur ces VSST	Tout au long de l'accord (séminaire des référents à préparer dans un cycle de GTP dédiés)	Possibilité d'une étude qualitative ciblée sur le traitement des alertes dans le cadre de la préparation de ce séminaire

5.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires soulignent la pertinence pour les entreprises, de se doter d'une forme de baromètre pour mesurer l'impact de leurs actions de communication, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais aussi, et plus globalement, l'évolution des mentalités et des cultures organisationnelles autour de ces questions.

De ce point de vue, la signature de la charte #StOpE par les représentants de la branche professionnelle des IEG peut leur permettre d'accéder à un baromètre sexisme d'ores et déjà éprouvé par plusieurs entreprises de la branche, et construit sous le haut patronage du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations en France.

Chapitre VI Positionner la branche professionnelle en « ressource » de l'égalité professionnelle F/H pour toutes les entreprises

6.1. L'ambition commune

La branche entend maintenir et renforcer, la capacité d'action des différentes parties prenantes, en capitalisant sur :

- les échanges de bonnes pratiques ;
- les expérimentations conduites et leurs retours d'expériences associés ;
- l'ouverture plus régulière à d'autres branches professionnelles, à des témoignages d'autres entreprises, à des témoignages d'associations engagées pour la mixité ou spécialisées dans l'insertion professionnelle, etc.

Elle souhaite également offrir des solutions opérationnelles, des guides méthodologiques, voire des outils clés en main notamment adaptés aux enjeux des TPE / PME.

Les signataires décident enfin de renforcer le rôle de la branche professionnelle des IEG en la dotant d'une plateforme de ressources partagées utiles aux employeurs, aux organisations syndicales et aux salariés de la branche.

6.2. Les actions à déployer/renforcer

6.2.1. La création d'outils à destination des entreprises de la branche

Les signataires décident de rassembler, au sein d'une plateforme ressources, l'ensemble des outils, guides, notes pédagogiques et méthodologiques.

Ce contenu sera accessible à tous les salariés et entreprises de la branche professionnelle des IEG et comportera notamment des numéros utiles, les travaux des partenaires sociaux, et le suivi de tous les travaux de branche en matière d'égalité professionnelle.

Il contribuera ainsi à une meilleure communication et transparence des actions mises en œuvre afin de faciliter leur déclinaison et leur compréhension par l'ensemble des parties prenantes.

6.2.2. Un observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires souhaitent poursuivre le travail engagé dans l'instance mise en place par le précédent accord, à savoir « L'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG ».

Ce dernier s'attachera, plus encore que par le passé, à s'ouvrir à des témoignages et partages d'expériences d'autres entreprises et branches professionnelles inspirantes.

L'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG », a pour rôle d'impulser et de favoriser :

- l'émergence des meilleures pratiques, par un partage d'expériences (réussites ou non) ;
- le partage d'outils, de ressources et de guides à destination de toutes les entreprises de la branche professionnelle des IEG ;
- la veille et des actions de « benchmark » autour des thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- la promotion des journées thématiques d'échanges et de partages, ouvertes sur l'externe, autour des différentes thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- une communication sur les travaux de branche.

L'observatoire rend compte une fois par an à la CPPNI (dans les conditions prévues dans l'accord Dialogue Social de branche des IEG) de son programme de travail et des évolutions au sein de la branche professionnelle en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les signataires encouragent aussi, au moins une fois sur la durée de l'accord, des rencontres et partages avec d'autres observatoires et commissions de branche œuvrant sur des sujets connexes (formation professionnelle, suivi des droits familiaux...).

Il constitue également un lieu naturel de présentation et de partage des accords d'entreprise signés dans le domaine de l'égalité professionnelle F/H.

■ Composition :

L'observatoire est composé :

- de deux représentants par fédération syndicale représentative (pouvant être accompagnés d'une experte ou d'un expert selon la ou les thématiques abordées) ;
- d'un nombre égal de représentants des groupements d'employeurs représentatifs au niveau de la branche professionnelle des IEG.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'observatoire est recherchée parmi les représentants salariés et les représentants employeurs composant ce dernier.

■ Fonctionnement :

L'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG se réunit *a minima* 2 fois dans l'année sur convocation du SGE des IEG et envoi d'une invitation aux membres accompagnée d'un ordre du jour.

Il est présidé par un membre représentant parmi les groupements d'employeurs.

À l'occasion de sa première réunion, l'observatoire établit son règlement intérieur. Celui-ci est adopté à la majorité des voix.

La voix de la présidente ou du président n'est pas prépondérante.

6.2.3. Un comité de branche dédié au suivi de l'accord

À côté de l'observatoire de l'égalité professionnelle de la branche professionnelle des IEG est mis en place un comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce comité a pour objectifs :

- le suivi de la mise en œuvre de l'accord ;
- l'élaboration et l'évolution partagée de l'enquête de branche (définition des indicateurs, choix de la périodicité de ces derniers, présentation...)^[1] ;
- le lancement d'enquêtes qualitatives spécifiques en ayant préalablement coconstruit leurs cahiers des charges et retenu – le cas échéant – les prestataires internes ou externes adaptés ;
- la définition et la mise en œuvre d'études ciblées sur certaines populations, ou certaines filières métiers ;
- l'organisation et préparation des journées thématiques d'échanges et de partages, ouvertes sur l'externe, autour des différentes thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la co-construction d'outils, de ressources et de guides à destination de toutes les entreprises de la branche professionnelle des IEG ;
- des arbitrages et priorisations budgétaires annuels nécessaires à la mise en œuvre du programme de travaux et d'études de l'accord.

Un budget dédié est alloué à la mise en œuvre de cet accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG pour mener à bien son programme de travail.

Ce budget est suivi par le secrétariat des groupements d'employeurs des IEG.

■ Composition et fonctionnement :

Ce comité est composé de deux représentantes ou représentants des fédérations signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des groupements d'employeurs retenus parmi les membres de l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité est recherchée parmi les deux collèges composant ce dernier. Il est animé et organisé par une ou un membre parmi les groupements d'employeurs.

Il se réunit une fois par an.

6.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectif	Fréquence/échéances	Commentaires
Organisation et animation paritaire de journée thématique dédiée	Une fois tous les 2 ans	Une journée thématique avec les référents désignés pour les violences sexistes et sexuelles au travail, a notamment été priorisée par les signataires Elle permettra aussi une séquence de REX sur les volumes et la nature des alertes traitées au sein de entreprises

[1] Les indicateurs proposés en annexe de cet accord représentent la « trame » de base du suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle des IEG.

Objectif	Fréquence/échéances	Commentaires
Enrichissement de la plateforme web + rubrique Ega Pro du site internet du SGE + livre blanc de l'égalité professionnelle F/H	Tout au long de l'accord (+ livre blanc dans les 2 premières années de l'accord)	À poursuivre, en insistant sur la communication de ses travaux (y compris externe à la branche)

6.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires veilleront notamment à l'émergence de solutions adaptées et d'outils opérationnels (guides, notes méthodologiques, etc.) à destination des TPE/PME.

Chapitre VII Dispositions finales

7.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de cinquante salariés.

7.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de la date de son entrée en vigueur. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

7.3. Extension

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

7.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

7.5. Calendrier de renégociation

Au moins 6 mois avant l'arrivée du terme de quatre ans, les signataires s'engagent à ouvrir des négociations pour un nouvel accord. À défaut, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

7.6. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des IEG.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 11 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Glossaire

Le « **plafond de verre** » désigne le fait que, dans une structure hiérarchique les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes (en l'occurrence les femmes) en raison de considérations tacites ou implicites les écartant de l'accès aux emplois concernés.

La « **paroi de verre** » désigne de fait que, dans les structures où les femmes parviennent à des postes à responsabilité, elles sont le plus souvent présentes dans les filières considérées comme non stratégiques.

Le « **plancher collant** » désigne la difficulté qu'ont les femmes à être promues en début de carrière et de gravir les échelons au sein d'une entreprise.

Un **comité de direction** (CODIR), au sens de la donnée collectée dans l'enquête de branche correspond à tout ou partie des 5 critères ci-dessous :

1. L'ensemble des membres correspond à 1,5 à 2 % des effectifs totaux de l'entité ;
2. La présidence du comité est assurée par une dirigeante / un dirigeant / une cadre supérieure ou un cadre supérieur ;
3. La présidente ou le président du comité de direction possède une délégation de pouvoir sur les dépenses d'investissements liées à l'objet social de l'entité ;
4. La présidente ou le président du comité de direction dispose du pouvoir disciplinaire pour tout ou partie des salariés de son entité ;
5. Les comités se réunissent au moins une fois par mois.

La **directive européenne 2023/970** du 10 mai 2023 vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Elle vient notamment renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit. La directive fixe des objectifs aux employeurs et aux travailleurs tant de la sphère privée que publique. La directive entend dans le même sens définir la notion de rémunération lato sensu. En effet, une telle notion au sens de la directive comprend non seulement le salaire, ou traitement ordinaire de base ou minimal, mais il comprend également « tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

L'**index de l'égalité professionnelle** est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il est obligatoire pour toute entreprise présentant au moins 50 salariés au cours de l'année écoulée. Il doit être publié chaque année, au plus tard le 1^{er} mars.

L'**intersectionnalité** est une notion sociologique qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, domination ou discrimination dans une société. Une illustration en est donnée dans cet accord avec le concept de « femmes séniors » qui croise la question du sexe et de l'âge.

L'**identité de genre** est souvent confondue à tort avec la question de l'orientation sexuelle. L'orientation sexuelle est l'attraction affective et sexuelle qu'une personne porte à une autre. L'identité de genre, c'est se sentir femme ou homme, ou non-binaire (c'est-à-dire ni strictement femme, ni strictement homme).

La non-binarité désigne le fait de ne pas se reconnaître comme strictement femme ou strictement homme. Les personnes non-binaires peuvent ne se sentir ni femme ni homme, les deux, ou toute autre combinaison des deux. Le terme non-binaire désigne donc toutes les possibilités en dehors d'une identité strictement féminine ou masculine.

Un livre blanc est un terme générique qui désigne un type de littérature qui prend la forme d'un rapport ou d'un guide destiné à présenter des informations concises sur un sujet complexe (ici, la mixité et l'égalité professionnelle F/H). Il a pour objet de faciliter et d'orienter la prise de décision du lecteur sur le sujet.

L'observatoire de la qualité de vie au travail, prolongé du titre **d'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise** (OPE) sur incitation de l'Assemblée nationale en 2010, est une association loi 1901 qui constitue :

- un espace d'information et de veille pour les entreprises signataires de la charte de la parentalité en entreprise et des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie ;
- un espace de réflexion qui a pour ambition de favoriser les échanges entre acteurs publics, associations, chercheurs et représentants d'entreprises sur le thème de la parentalité en entreprise et de la conciliation des vies professionnelle et personnelle ;
- un laboratoire d'idées qui entend influencer utilement le débat public et stimuler les initiatives et les bonnes pratiques en faveur d'un meilleur équilibre des temps de vie.

Annexe 1 Synthèse du plan d’actions sur les 4 années de l’accord

Le calendrier ci-dessous est donné à titre indicatif ; l’ordre de priorité de traitement des sujets sera défini en comité de suivi de l’accord.

PROJET				
2 ^{ème} semestre 2024	2025	2026	2027	1 ^{er} semestre 2028
<ul style="list-style-type: none">Observatoire (octobre) sur Index <u>EgaPro</u> et l’analyse du rapport annuel CNRS Fiches pratiques sur l’égalité salarialeViolences sexistes & sexuelles : publication fiches pratiquesPublication document repère sur les violences familiales et annonce de la signature « One in three Women »Signature de la chartre de la parentalité	<ul style="list-style-type: none">Violences sexistes & sexuelles *Signature de la charte <u>StOpE</u> *GTP préparatoire à un séminaire sur VSSTEnquête de Branche <u>EgaPro</u>Enquête <u>quali</u> sur période maternité2 observatoires (juin et oct) :<ul style="list-style-type: none">Analyse enquête <u>EgaPro</u> et focus bonnes pratiques sur la mixité (juin)Analyse enquête <u>quali</u> sur temps partiel et mise en regard CNRS + intervention externe (oct)1 GTP Ressource : identité de genre = doc repère (livrable)1 Comité de suivi	<ul style="list-style-type: none">Enquête <u>quali</u> sur les conditions d’accès des F et des H aux collèges (cadre + exécution/maitrise)Travaux <u>Skema</u> ciblés sur plafonds verre2 observatoires (juin et oct) :<ul style="list-style-type: none">Transpo directive + fiches pratiques (juin)Analyse enquête <u>quali</u> sur changement collègue + intervention <u>Skema</u>/CNRS (oct)1 GTP Ressource : santé reproductive & sexuelle = doc repère (livrable)1 Comité de suivi	<ul style="list-style-type: none">Enquête de Branche <u>EgaPro</u>Enquête <u>quali</u> sur parcours professionnels comparés des femmes « senior »2 observatoires (juin et oct) :<ul style="list-style-type: none">Analyse enquête <u>EgaPro</u> et focus bonnes pratiques sur la mixité (juin)Analyse enquête <u>quali</u> sur femmes senior (oct)1 GTP Ressource : usage du numérique (dt déconnexion)1 Comité de suivi	<ul style="list-style-type: none">Enquête <u>quali</u> sur l’impact comparé du temps partiel1 observatoire (juin) pour diagnostic partagé de l’accord + analyse enquête <u>quali</u>1 Comité de suivi

Annexe 2 Diagnostic partagé

Un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux (annexé au présent accord) a permis de souligner des progrès notables, sur lesquels, les entreprises peuvent aujourd'hui s'appuyer pour poursuivre leurs actions en matière de mixité et d'égalité professionnelle :

- une augmentation de plus de 6 points en moins de 20 ans du taux de féminisation globale de la branche professionnelle qui se situe aujourd'hui à plus de 28 % ;
- un taux de féminisation des métiers techniques qui a progressé de plus de 10 points en 15 ans, (près de 18 % à fin 2023) et notamment soutenu par des départs féminins largement compensés par des recrutements ;
- des écarts de rémunération principale qui se sont significativement réduits et qui ont permis aux entreprises d'engager les travaux sur les autres composantes de la rémunération ;
- des travaux en commun pour soutenir un changement durable des mentalités, lutter contre les stéréotypes de genre, prévenir et lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles ;
- la création d'un environnement, d'une culture et d'une instance de partage des meilleures pratiques entre les entreprises de la branche.

Ce diagnostic partagé a également mis en exergue des champs sur lesquels les dynamiques constatées méritent d'être soutenues, plus largement déployées et/ou renforcées :

- s'assurer du juste déploiement des livrables et des ressources produites par les travaux paritaires de branche au sein de toutes les entreprises (de toutes tailles) ;
- veiller à ce que l'alternance ou les stages de fin d'études demeurent un des premiers viviers d'embauches des entreprises de la branche ;
- veiller à des environnements et des conditions de travail favorables à la conciliation des temps de vie, pour attirer et fidéliser les femmes et les hommes dans la diversité de nos métiers et de nos territoires ;
- organiser la traçabilité de toutes les bonnes pratiques recueillies vis-à-vis des entreprises de la branche, et les mettre davantage en visibilité vis-à-vis de l'externe pour contribuer à l'attractivité des métiers de la branche professionnelle des IEG.

Une présentation synthétique de la dernière enquête de Branche est présentée ci-dessous. Elle est également disponible sur les espaces ressources du SGE des IEG.

SYNTHESE

ENQUÊTE DE BRANCHE 2022

Mixité & Egalité professionnelle F/H



1

PANORAMA 2022

01.

Mixité

L'indispensable pilier

02.

Egalité des chances

L'obligation de résultat

03.

Egalité salariale

Des écarts induits par une trop faible mixité

04.

Equilibres de vie

Soutenir la conciliation des vies pro/perso

05.

Points divers

Données comparées, budget de l'accord

2

33

C'est le nombre d'entreprises qui ont répondu favorablement à cette enquête 2022, représentant 89% des salariés des IEG.



MERCI À NOS RÉPONDANTS !

Depuis plusieurs années, cette enquête est soutenue par des partenaires fidèles :

- 11 entreprises répondantes (> 300 salariés)
- 22 entreprises répondantes (< 300 salariés)
- Un principe d'enquête simplifié pour les plus petites entreprises.

Un enjeu de visibilité de nos engagements de Branche Professionnelle en matière d'égalité F/H, dans un contexte où le "name and shame" s'est imposé dans les modes de communication des médias, des réseaux sociaux et des pouvoirs publics.





MIXITÉ & EGALITÉ F/H

01. MIXITÉ

Féminisation globale & des métiers

5

SGE IEG
DES

33 346

C'est le nombre de salariées statutaires (à fin 2022, au sein des entreprises répondantes), soit 28,1% des effectifs statutaires.



OÙ SONT LES FEMMES ?

Métiers techniques (STEM)

17,5% de femmes dans le technique au sein des IEG (vs 11% en 2011 & moins de 5% en 2002).

Métiers commerciaux

62% de femmes dans les métiers commerciaux au sein des IEG (vs 56% en 2011).

Forte croissance des cadres

31,2% des femmes au sein de la population cadre des IEG. Idem dans les entreprises plus petites (31,5%).



TENDANCES DE FOND

Ségrégation professionnelle

+80% des métiers ne sont pas mixtes. Si la féminisation des métiers techniques se poursuit, elle se renforce aussi sur les métiers les plus féminisés.

L'effet "retraites" s'estompe

Les départs en retraite des hommes des IEG > leur proportion dans l'effectif, mais progressivement l'écart se réduit (les femmes ont représenté 25,6% des départs en retraite en 2022).

Des recrutements plus féminins

33,8% de femmes parmi les embauches 2022 (dont 22,5% au sein des métiers techniques). Près de 43% des femmes embauchées l'ont été dans un métier technique (tous collèges confondus)

Fidéliser !

L'enjeu de féminisation des organisations et des métiers embarque toutes les industries. La loi Rixain renforce l'exigence de mixité. La "chasse est ouverte"!



MIXITÉ & EGALITÉ F/H

02. EGALITÉ DES CHANCES

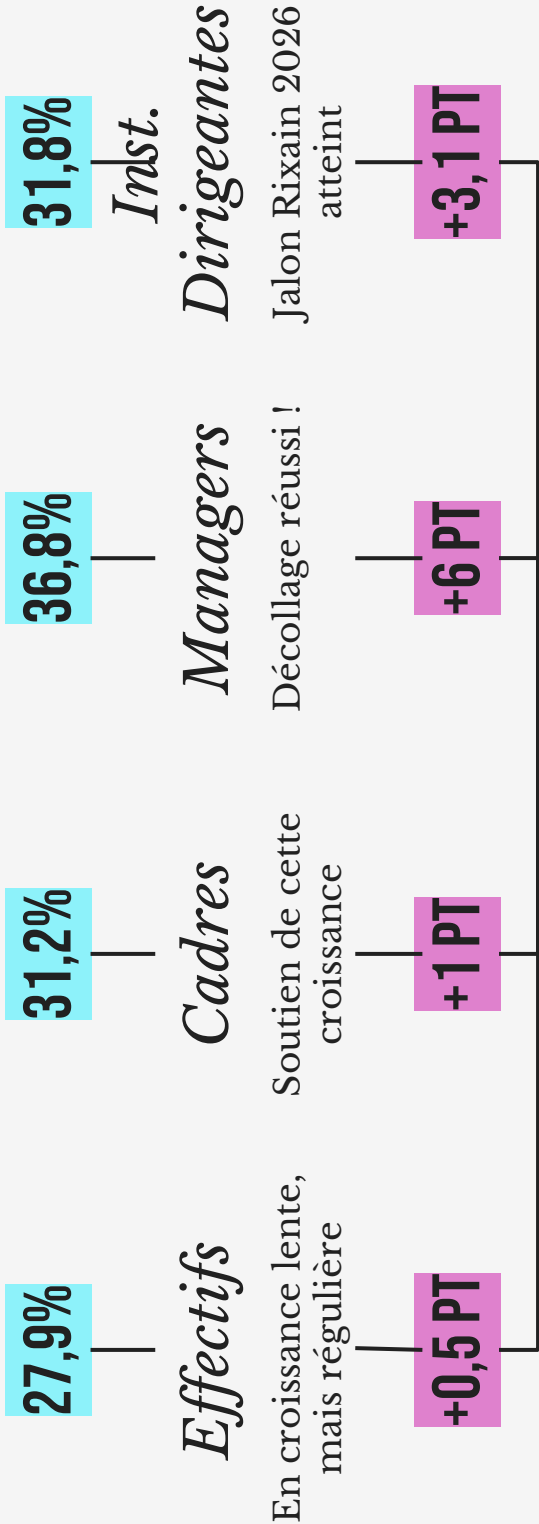
Plafonds de verre & parcours professionnels

9

SGE IEG
DES

REPRÉSENTATION SIMPLIFIÉE (% DE FEMMES)

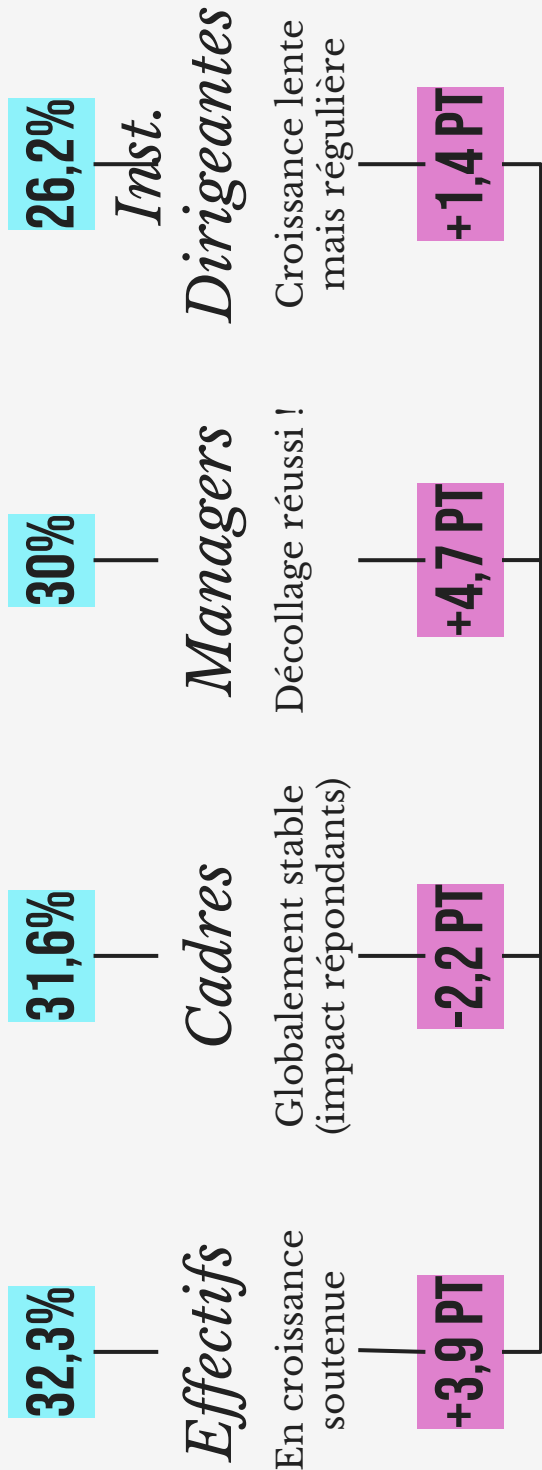
> 300 SAL.



Depuis 2019

REPRÉSENTATION SIMPLIFIÉE (% DE FEMMES)

< 300 SAL.

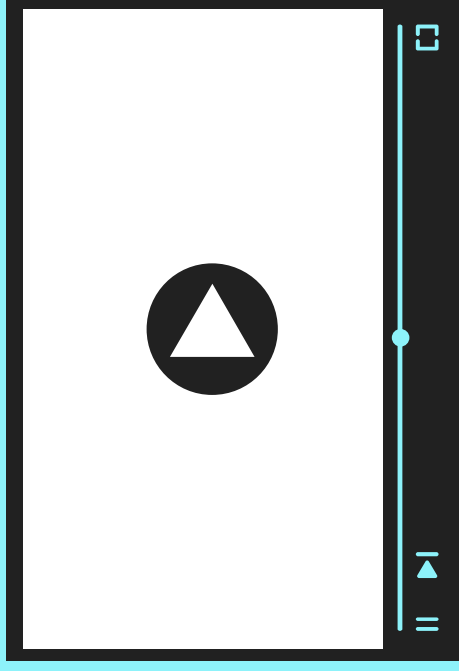


Depuis 2019

LOI RIXAIN !

Une contrainte par la loi (horizon 2030).

Une opportunité d'accélérer les dynamiques en cours pour une plus juste représentation des femmes au sein des instances dirigeantes et parmi les dirigeants des entreprises.





MIXITÉ & EGALITÉ F/H

03, EGALITÉ SALARIALE

Comprendre, Corriger, Prévenir

13

SGE
DES
IEG



MÊME SALAIRE DE BASE !

Quand il demeure (+/-), l'écart de rémunération principale entre les femmes et les hommes des IEG s'éclaire par un différentiel d'ancienneté (ou par une différence de temps de travail).

14

AUTRES RÉMUNÉRATIONS

VARIABLE

Ramenés en % du salaire de base, les taux versés aux femmes et aux hommes des différents collèges, convergent durablement (+/-1%).

Il n'existe pas de "pénalité" significative (sur ce type de prime) liée à la prise du temps partiel, hormis pour les hommes cadres (toutefois peu nombreux).

15

COMPLÉMENTAIRES

La distribution très inégale des femmes et des hommes dans les métiers "à primes" (ex: techniques avec sujétions de service) éclaire des écarts de rémunération globale principalement portés par ce type de rémunérations.

Moins d'une femme sur cinq a accès à ce type de rémunération (au sein des IEG).

INDEX EGALITÉ

< 300 salariés

Un écart type de 77 à 96, pour un scoring moyen de 88 points possibles sur 100. L'indicateur 4 (maternités) n'est pas toujours calculable.

> 300 salariés

Un écart type de 83 à 96, pour un scoring moyen de 91 points possibles sur 100. L'indicateur 5 (plafond de verre) pénalise souvent les sociétés.





EN SYNTHÈSE

Les entreprises des IEG veillent globalement au respect des proportions F/H dans l'attribution des augmentations et des promotions annuelles (et leurs résultats à l'index de l'égalité le confirment).

Il convient de veiller sur l'impact de la parentalité (congé maternité, temps partiel) pour l'identification des situations individuelles à corriger.



MIXITÉ & EGALITÉ F/H

04. EQUILIBRES

Parentalité & Conciliation des vies

18

SGE IEG
DES

TEMPS PARTIEL

13% des femmes

En temps partiel (essentiellement en E/M)

3% des hommes

En temps partiel (essentiellement maîtrise)

$\frac{1}{4}$ des femmes en exécution

Demeurent toutefois en temps partiel (arbitrages financiers)



CONGÉS DE PATERNITÉ

Quantité : Plus de 90% des salariés les prennent, avec en moyenne une absence de 15 jours ouvrés (pas de différence significative entre les collègues).

Qualité : **93% des salariés des IEG** le considèrent comme **un moment très positif et sans conséquence sur leur carrière**. Même des points de progrès identifiés (connaissance des droits familiaux, entretiens & charge de travail, sexisme...)



“Les bonnes pratiques ne se décrètent pas, elles se vivent.”

—RAPPORT HEYDEMANN DAMON (2021)





05. DIVERS

Dialogue social & budget de l'accord

**MERCI POUR LA QUALITÉ DE NOS TRAVAUX
PARITAIRES !**

DONNÉES COMPARÉES F/H



L'intégralité des indicateurs collectés auprès des employeurs au titre de 2022 est disponible (auprès du SGE des IEG).

Veille & enquête 2022 accessibles via la rubrique **Egalité Professionnelle** du site SGE des IEG.

BUDGET 2023

(REPRÉVISION JUIN 2023)



* GT paritaire pour préparer un événement hybride en fin d'année (évaluation & REX des lois récentes en matière d'égalité F/H)

25

EGALITÉ F/H

SGEIEG
DES

MERCI !

Avez-vous des questions ?

*nathalie.lecomte@engie.com
yann.legrand@sgeieg.fr
yann.illiaquer@edf.fr*



26

Annexe 3

Tableau de bord de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la branche des IEG (publication biennale)

Mixité des emplois et des métiers

1. Suivi du nombre de femmes et d'hommes par filière métiers, par collège, par statut et en global.
2. Nombre de femmes et d'hommes dans les flux d'entrées et de sorties des IEG, par filière métiers, par collège, par statut, en global et par motif.
3. Nombre de femmes et d'hommes par collège, par statut, en global et par âge.

Parcours professionnels femmes / hommes

4. Distribution des femmes et des hommes (statutaires) dans les NR et par échelon, en distinguant les cadres supérieurs (CS) et les cadres dirigeants (dirigeants).
5. Nombre de promotions (GF) femmes / hommes par collège en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS et dirigeants).
6. Nombre de changements de collèges F/H (exécution vers maîtrise / maîtrise vers cadre).
7. Distribution des femmes et des hommes dans les collèges et les GF.
8. Ancienneté moyenne dans le GF actuel et dans le GF précédent par collège et en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS et dirigeants).
9. Ancienneté moyenne dans le NR actuel et dans le NR précédent par collège et en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS & dirigeants).
10. Respect des équilibres proportionnels « femmes / hommes » dans le suivi des bénéficiaires de formations professionnelles et promotionnelles (dont zoom CPF, VAE...).

Égalité salariale femmes / hommes

11. Rapport biennal du CNRS sur l'ensemble des strates de rémunérations (rémunération principale, primes variables, et rémunérations complémentaires par grandes familles).
12. Respect des équilibres proportionnels « femmes / hommes » dans les attributions de GF et de NR.
13. Nombre de corrections salariales mises en œuvre au titre de l'égalité salariale au sein de la branche des IEG (NR/GF).
14. Panorama branche des index de l'égalité F/H (pour les entreprises soumises à cette obligation).
15. Évaluation comparée des rémunérations variables et des rémunérations complémentaires distribuées aux femmes et aux hommes (par collège, par sexe et en distinguant les salariés à temps plein et à temps partiel).

Conciliation des temps : vie personnelle / vie professionnelle

16. Indicateurs sexués issus du comité du suivi de l'accord droits familiaux.
17. Nombre de femmes et d'hommes par typologie de temps de travail et par collège.
18. Indicateurs sexués retenus par le comité de suivi de l'accord droits familiaux.

19. Nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant (y compris le nombre de jours pris en moyenne).

Violences sexistes et sexuelles

20. Nombre de personnes ayant suivi une formation.

21. Nombre de plans de prévention annuels intégrant le risque violence sexiste et sexuelle.

ENQUETE DE BRANCHE EGALITE
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DE LA BRANCHE DES IEG
ENTREPRISES DE 50 à 299 SALARIE.E.S

DEFINITIONS GENERALES	
COLLEGE (pour les salariés statutaires) Exécution : salarié dont le classement en GF est compris entre 2 et 6 Maîtrise : salarié dont le classement en GF est compris entre 7 et 11 Cadre : salarié dont le classement en GF est compris entre 12 et 19 et chercheurs sans GF Cadre supérieur et dirigeants : salariés au-delà du GF 19	
FILIERE METIER Utilisation de la table de correspondance propre à chaque entreprise Rubrique "non renseigné" : uniquement les salariés pour lesquels aucun renseignement sur la filière métier n'a été implémenté dans le SI	
SALARIE STATUTAIRE Salarié au statut des IEG (y compris période de stage statutaire)	
CDI NON STATUTAIRE Salarié en contrat à durée indéterminée hors statut des IEG (ex : médecin du travail)	
CDD Contrats à durée déterminée, y compris les contrats d'alternance (apprentissage, professionnalisation) et les contrats aidés	
CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT Congé de 11 jours consécutifs ouvert au conjoint de la mère à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant (18 jours en cas de naissances multiples)	
CONGE PARENTAL D'EDUCATION Congé sans solde prévu par l'article L 1225-47 du code du travail jusqu'aux 3 ans de l'enfant	
CONGE POUR ELEVER UN ENFANT DE MOINS DE 8 ANS Congé sans solde prévu par l'article 20 du Statut National du Personnel pour l'éducation d'un enfant jusqu'à 8 ans	

LES EFFECTIFS DE REFERENCE PAR SEXE ET PAR COLLEGE

	EXECUTION			MAITRISE			CADRES			TOTAL		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
STATUTAIRES										0	0	0
NON STATUTAIRES CDI										0	0	0
NON STATUTAIRES CDD										0	0	0
TOTAL	-	-	0	-	-	0	-	-	0	0	0	0

CLASSEMENT EN GF (SALARIES STATUTAIRES) Données au 31/12/2018								
	EXECUTION		MAITRISE		CADRE		CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS	
GF	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
SANS GF								
CS et dirigeants								
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0

		STATUTAIRES		CDI NON STATUTAIRES		CDD	
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
EXECUTION							
	TECHNIQUE						
	COMMERCIAL						
	TERTIAIRE						
MAITRISE	NON RENSEIGNE						
	TECHNIQUE						
	COMMERCIAL						
	TERTIAIRE						
CADRE	NON RENSEIGNE						
	TECHNIQUE						
	COMMERCIAL						
	TERTIAIRE						
CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS	NON RENSEIGNE						
	TECHNIQUE						
	COMMERCIAL						
	TERTIAIRE						
TOTAL	NON RENSEIGNE						
	TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
	COMMERCIAL	0	0	0	0	0	0
	TERTIAIRE	0	0	0	0	0	0
	NON RENSEIGNE	0	0	0	0	0	0

ENTREES ET DEPARTS									
	STATUTAIRES				CDI NON STATUTAIRES				CDD
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Nombre de recrutements externes	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
Recrutements : nombre de femmes et d'hommes embauchés dans une entreprise IEG et ne provenant pas d'une autre entreprise IEG.									
Ex 1 : une arrivée à ERDF (entreprise IEG) en provenance de Electricité de Strasbourg (autre entreprise IEG) n'est pas comptabilisée comme un recrutement pour cette enquête.									
Ex 2 : une arrivée de Cofely (entreprise non IEG) vers ENGIE SA (entreprise IEG) est comptabilisée comme un recrutement pour cette enquête.									
	STATUTAIRES				CDI NON STATUTAIRES				CDD
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
DEPARTS EN RETRAITE hors motif disciplinaire	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
DECES	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
DEMISSION	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LICENCIEMENT	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
MISE EN INVALIDITE CAT 2 ET 3	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								

Les mutations d'une entreprise IEG vers une autre entreprise IEG ainsi que les mobilités intra-groupes ne sont pas comptabilisées dans les départs pour cette enquête.

<p align="center">TEMPS DE TRAVAIL (SALARIES STATUTAIRES) Données au 31/12/2018 - Répartition hebdomadaire</p>

		HOMME	FEMME
EXECUTION	TEMPS PLEIN		
	TEMPS PARTIEL > 50%		
	TEMPS PARTIEL < ou = 50%		
MAITRISE	TEMPS PLEIN		
	TEMPS PARTIEL > 50%		
	TEMPS PARTIEL < ou = 50%		
CADRE	TEMPS PLEIN		
	TEMPS PARTIEL > 50%		
	TEMPS PARTIEL < ou = 50%		
CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS	TEMPS PLEIN		
	TEMPS PARTIEL > 50%		
	TEMPS PARTIEL < ou = 50%		
TOTAL	TEMPS PLEIN	0	0

AGE PAR COLLEGE ET PAR TRANCHE D'AGE									
		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD			
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES		
Moins de 30 ans	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
De 30 à 39 ans	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
De 40 à 49 ans	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
50 ans et plus	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
TOTAL	EXECUTION	0	0	0	0	0	0	0	0
	MAITRISE	0	0	0	0	0	0	0	0
	CADRE	0	0	0	0	0	0	0	0
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS	0	0	0	0	0	0	0	0

PROMOTIONS ET AVANCEMENTS (SALARIES STATUTAIRES)

**Nombre de promotions en GF
du 01/01/2018 au 31/12/2018**

	Hommes	Femmes
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Cadre supérieur et dirigeants		

Remarque : La promotion est accordée au collège de départ

**Nombre de NR attribués au titre
des avancements individuels (hors GF) au 01/01/2018**

	Hommes	Femmes
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Cadre supérieur et dirigeants		
TOTAL	0	0

Remarque : prendre tous motifs d'avancement

**Nombre de passage du collège exécution vers
le collège maîtrise entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018**

	Hommes	Femmes

**Nombre de passage du collège maîtrise vers
le collège cadre entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018**

	Hommes	Femmes

FEMINISATION INSTANCES GOUVERNANCE/COMITE EXECUTIF- DIRECTION/ ENCADREMENT

Nombre de membres du conseil d'administration/conseil de surveillance	Nombre de femmes dans le conseil d'administration/conseil de surveillance	Nombre d'hommes dans le conseil d'administration/conseil de surveillance	Nombre de membres du comité exécutif/comité de direction	Nombre de femmes dans le comité exécutif/comité de direction	Nombre d'hommes dans le comité exécutif/comité de direction	Nombre de managers dans l'entreprise	Nombre de femmes managers dans l'entreprise	Nombre d'hommes managers dans l'entreprise

CONGES (SALARIES STATUTAIRES)

Nombre de nouveaux parents ayant pris le congé de paternité et d'accueil de l'enfant			
	Nombre d'hommes ayant déclaré une naissance en 2018	Nombre d'hommes ayant pris le congé de paternité en 2018	Nb de jours ouvrés induits*
Exécution			
Maîtrise			
Cadre			
Cadre supérieur et dirigeants			
TOTAL	0	0	0

* Mode de calcul : nombre d'heures comptabilisées sur le code absence correspondant au congé divisé par 7. Attention à ne pas diviser par 7 pour les cadres au forfait jours

Nombre de congés pour éducation		
	Hommes	Femmes
Congé parental d'éducation		
Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans		

Mode de comptabilisation : nombre de congés ayant débuté en 2018

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL EN 2018

	Hommes	Femmes
EXECUTION		
MAITRISE		
CADRE		
TOTAL	0	0

NOMBRE D'HEURES D'ABSENCE MALADIE EN 2018

	Hommes	Femmes
EXECUTION		
MAITRISE		
CADRE		
TOTAL	0	0

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR COLLEGE EN 2018

	Hommes	Femmes
EXECUTION		
MAITRISE		
CADRE		
TOTAL	0	0

Familles professionnelles

Libellé Familles Professionnelles	
01 - Recherche & Développement	Technique
02 - Exploration et Production	
03 - Installation / Construction / Immobilier	Tertiaire
04 - Opérations / production de sites	
05 - Réseaux	Commercial
07 - Maintenance	
08 - Qualité / Santé / Sécurité / Environnement	
09 - Ingénierie / Projets	
10 - Marketing et Développement des ventes	
11 - Trading	
12 - Ventes / Services à la clientèle	
13 - Management Général	
14 - Support Administratif / Logistique / Secrétariat	
15 - Finances et Assurances	
16 - Informatique et Télécom	
17 - Achats et Approvisionnement	
18 - Ressources Humaines	
19 - Juridique	
20 - Audit / Risques / Consulting	
21 - Technique clientèle	
22 - Communication	
23 - Stratégie et Régulation	

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240310-000824

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
